Piloter et gérer
la retraite complémentaire
N° 12 / 2e trimestre 2013

les cahiers
de la Retraite Complémentaire



Tendances
Incidence des réformes sur les départs à la retraite

L'enjeu
La certification des compétences
un atout pour la branche

● RETRAITE COMPLEMENTAIRE
agirc et arrco

N° 12 —

12
Focus sur la règle d'or européenne et sur les mesures prises en France.





Initiée en 2007, la démarche de certification des compétences est très structurante pour la branche.

26 La mensualisation des allocations se généralise à compter du 1er janvier 2014.



N° 12 – 2e TRIMESTRE 2013
LES CAHIERS DE LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Tél. : 01 71 72 12 00 – Fax : 01 44 67 61 23
www.agirc-arrco.fr,
www.agirc.fr, www.arrco.fr

16-18 rue Jules-César – 75592 Paris cedex 12

Directeur de la publication : Jean-Jacques Marette
Rédacteur en chef : Catherine Favre
Rédacteurs en chef adjoints : Anne-Pascale Dicque, Nathalie Reboul
Rédaction : Jennifer Homère (p. 4), Nathalie Reboul (p. 5), Dr Dejardin (p. 6-7), Nathalie Mahouin (p. 8-11), Cécile Vokléber (p. 12-13), Bruno Cuvillier et Viviane Touzet (p. 14-21), Unédite (p. 22-23, 30-31, 32-33, 34-35), Catherine Favre (p. 24-25), Laurence Nicolas et Betty Sanchez (p. 26-27), Sophie Michas (p. 28-29).
Crédits photos : Gettyimages (p.1, 2, 10, 15, 16, 21 et 26), Thinkstock (p. 4, 5, 6, 8, 11, 29, 30 et 35), GraphicO (p. 2, 13, 19, 20 et 35), Fotolia (p. 7, 17 et 35), V. Colin (p. 22-23), F. Séjourné (p. 27).
Conception et réalisation : UNEDITE
Impression : CIA Bourgogne
Dépôt légal : Juillet 2013. **No ISSN :** 2112-4841.



Poursuivre la rationalisation des **coûts de gestion**

Les partenaires sociaux se sont retrouvés le 2 juillet dernier, comme convenu à l'article 8 de l'accord du 13 mars 2013, pour aborder les grands thèmes liés à la gestion des régimes de retraite complémentaire. Dans un objectif de poursuite de la diminution des coûts de gestion, un double examen doit être mené. Il concerne :

- la redéfinition du modèle de gestion de la retraite complémentaire ;
- la rationalisation des structures et, en particulier, la poursuite des regroupements des groupes de protection sociale.

Le groupe de travail s'est engagé sur un calendrier volontariste. Il a mandaté le comité de pilotage Agirc-Arrco qui se réunira à la rentrée pour lui faire des propositions, d'ici à la fin de l'année, sur les questions de gestion. Les aspects liés aux régimes sur lesquels la future loi relative à la retraite pourrait avoir des incidences devront être examinés dans un second temps. Et c'est en 2014 que, conformément aux termes de l'article 9, des travaux seront engagés dans l'objectif d'une consolidation des régimes.

La situation des régimes reste en effet difficile, malgré les efforts et le courage des partenaires sociaux marqués par l'accord du 13 mars 2013. Les résultats de l'Agirc et de l'Arrco, incluant des produits financiers de près de 2 milliards d'euros, présentés fin juin, sont déficitaires en 2012 de 1 milliard d'euros pour l'Arrco et de 1,6 milliard d'euros pour l'Agirc. Les projections montrent, sur la base d'hypothèses économiques prudentes, que les déficits devraient s'accentuer en 2013 et en 2014. Le résultat technique (les ressources diminuées des charges) de l'Arrco atteindrait - 3,5 milliards d'euros en 2013 et - 3,6 milliards d'euros en 2014, celui de l'Agirc atteindrait respectivement - 1,5 milliard d'euros et - 2,6 milliards d'euros. Les futures négociations des partenaires sociaux seront également l'occasion de tirer les conséquences de la prochaine réforme gouvernementale sur les retraites.

> "Les mois à venir seront déterminants pour l'avenir de notre système de retraite"

Le 14 juin 2013, la Commission pour l'avenir des retraites (Car), présidée par Madame Yannick Moreau, a remis au gouvernement son rapport. Il présente des pistes d'actions pour rétablir les comptes du système de retraite français, dont les experts prévoient qu'il sera déficitaire de plus de 20 milliards d'euros en 2020. L'allongement de la durée d'activité qui pourrait passer par l'allongement de la durée de cotisation, n'est que l'une des préconisations rendues publiques par le rapport Moreau. À cet égard, le rapport souligne que l'Agirc et l'Arrco ont déjà pris leurs responsabilités avec l'accord du 13 mars 2013, qui instaure une contribution solidaire de tous, employeurs, salariés et retraités.

Le rapport de la Car n'étant qu'une étape sur la voie de la réforme des retraites, la deuxième conférence sociale des 20 et 21 juin, qui réunissait les organisations syndicales et patronales, a ouvert le dialogue sur le chantier des retraites. À l'automne, le gouvernement dévoilera son projet de réforme.

Les partenaires sociaux gestionnaires des régimes complémentaires devront, à l'aune des perspectives économiques de fin d'année, réactualiser leurs hypothèses d'évolution, évaluer l'impact de la réforme nationale et en tirer des enseignements pour les régimes. Les mois à venir seront déterminants pour l'avenir de notre système de retraite. ●

Philippe Vivien
Président de l'Agirc

Philippe Pihet
Président de l'Arrco



Philippe Vivien



Philippe Pihet

Itac —

Une feuille de route pour quatre ans



C'est dans un esprit de collaboration que s'est tenu, en mai dernier, un premier séminaire[1] Itac[2] réunissant ressources humaines et informatique.

Les 16 et 17 mai 2013, le premier séminaire Itac a réuni les directions des ressources humaines et les directions des systèmes d'information des groupes de protection sociale et des plates-formes informatiques. L'occasion de partager les enjeux de la filière informatique retraite complémentaire et de faire le point sur ses inévitables transformations. Ainsi que l'a souligné Philippe Vivien, président du groupe de travail informatique Agirc : *« Nous avons lancé, à travers Itac, un programme d'envergure qui permet de mieux partager les évolutions à venir et de se mobiliser ensemble sur le développement des métiers et des compétences de la filière informatique. Il nous faut prendre conscience de la nécessaire transversalité entre les structures. Une étroite collaboration entre les DRH et les DSI est aujourd'hui indispensable. »*

D'ici à 2017, les coûts informatiques devront être ramenés à 16 % des dépenses de gestion administrative. Daniel Lefebvre, directeur des systèmes d'information Retraite complémentaire, est longuement revenu sur ce point. La cible à atteindre suppose donc une réduction de 43 % des coûts informatiques, tout en préservant l'emploi et en développant le savoir-faire des collaborateurs : *« Ne rien faire serait dommageable pour l'ensemble de la retraite complémentaire, avec des conséquences sur les ressources humaines et sur les capacités de gestion. »* La réussite passe par le pilotage RH en matière de mobilité et de professionnalisation : c'est le cœur même du dispositif Itac.



Les 3 propositions clés :

- **affiner la cartographie des ressources informatiques jusqu'à atteindre une maille individuelle ;**
- **détailler les besoins cibles en emplois ;**
- **animer la gestion des carrières et de l'emploi.**

Depuis 2001, la retraite complémentaire a connu nombre d'évolutions. Toutefois, comme l'a souligné Jean-Jacques Marette, directeur général de l'Agirc et de l'Arrco, les régimes ont démontré leur capacité à s'adapter aux changements. Aujourd'hui, dans l'objectif d'un retour à l'équilibre des comptes des régimes, des efforts sont demandés, notamment aux structures de gestion. *« Il appartient à chacun de faire preuve d'intelligence collective pour gérer les évolutions auxquelles notre organisation va devoir faire face dans les années à venir. Ces années seront des années RH. »*

Après avoir pris connaissance des orientations stratégiques, DRH et DSI ont partagé leurs points de vue autour de six problématiques fondamentales : la gouvernance, l'accompagnement RH, l'optimisation du recours à la sous-traitance, les compétences, l'innovation sociale et l'accompagnement du changement. Ces échanges ont permis l'élaboration collective d'une feuille de route, qui a été validée le 24 mai par les instances informatiques. Elle sera mise en œuvre au cours des mois qui viennent.

Le séminaire sera prochainement reconduit de manière à garder intacte la mobilisation des acteurs – DRH et DSI – engagés dans le programme Itac. ●

(1) « Perspectives 2017 ».
(2) Informatique en transformation : accompagnement et compétences.

2,7 millions d'internautes (comptabilisés une seule fois) ont visité le site *www.agirc-arrco.fr* en 2012 – soit 10 % de plus que l'année précédente –, pour un total de 9 millions de pages vues.

74 % Les institutions de retraite complémentaire ont réalisé, en 2012, 74 % des objectifs qui leur étaient fixés pour l'année dans le cadre des contrats d'objectifs 2011-2014.



La santé en mouvement : déploiement national d'ici à 2015

Au terme de l'expérimentation menée en 2012 en Alsace, Aquitaine, Centre, Nord-Pas-de-Calais et Normandie, le programme « La santé en mouvement » sera étendu à 5 comités régionaux de coordination de l'action sociale supplémentaires par an, entre 2013 et 2015. Destiné aux personnes âgées de moins de 75 ans, pas ou peu actives (les sédentaires), le dispositif a pour objectif de les informer et de les sensibiliser aux bénéfices d'une activité physique, de les initier à la pratique d'une activité physique adaptée (marche, gymnastique d'entretien, yoga, etc.) et de les inciter à poursuivre cette activité. Quatre mois après la fin de l'expérimentation du programme, 40 % des participants ont directement repris une activité physique auprès d'une association locale, 20 % ont créé à nouveau du lien social et d'autres continuent de se rencontrer.

Trophées du Grand Âge et du Bien vieillir 2013

Le prix spécial dans la catégorie « Hébergement collectif et maisons de retraite », qui récompense les innovations et les bonnes pratiques en matière d'hébergement collectif, a été remis, le 16 mai 2013, à l'Agirc et à l'Arrco pour leur publication « Déficiences sensorielles : guide pour l'adaptation des établissements médico-sociaux et sanitaires », réalisée en 2012, en partenariat avec la Mutualité française Anjou-Mayenne.

— Cnieg

Passage à la mensualisation des pensions au 1er avril 2013

La Caisse nationale de retraite des industries électriques et gazières (Cnieg) gère le régime spécial de retraite des agents des industries électriques et gazières, adossé depuis 2005 aux régimes Agirc et Arrco. Depuis le 1er avril 2013, les pensions du régime spécial sont versées le premier jour ouvré de chaque mois et non plus de chaque trimestre (décret n°2013-53 du 15 janvier 2013). Cette mesure de « mensualisation » permet de réduire fortement le niveau du besoin de financement et du recours en trésorerie à des emprunts bancaires, rendant ainsi le paiement des pensions moins dépendant des aléas des marchés financiers et des difficultés des banques pour accorder des crédits dans un contexte de crise.

Cette évolution s'est accompagnée d'une revalorisation de la prestation versée au décès d'un retraité du régime spécial ainsi que d'un enrichissement des services aux pensionnés. Une information de plus en plus personnalisée est ainsi proposée :

• transmission du montant et de la date de versement de la pension par SMS sur le mobile du retraité et/ou par consultation d'une boîte vocale, accessible 24h/24 et 7j/7 par téléphone ;



• courriel informant de la mise à disposition du bulletin mensuel de pension dématérialisé dans l'espace personnel du pensionné sur le site web *www.cnieg.fr*.

La mensualisation a également été accompagnée d'une importante communication :

• adressée individuellement à tous les pensionnés (courriers et e-mailing personnalisés d'information, recueil des données individuelles pour bénéficier pleinement des nouveaux services) ;

• générale sur le contexte, les enjeux et les modalités de la mensualisation, au travers du site *www.cnieg.fr* et du magazine « La CNIEG et Vous » adressé périodiquement aux retraités. ●



Rectificatif

Une erreur s'est glissée dans le précédent numéro. Voici le nouveau logo des centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco, qui sert de base aux déclinaisons régionales comportant chacune le nom de la région.

16 % En 2060, la part des plus de 75 ans dans la population totale française devrait atteindre 16 %, contre 8 % en 2010. La part des plus de 85 ans devrait passer de 2 % en 2010 à 7 % en 2060.

18,6 milliards d'euros C'est ce qu'a rapporté la journée de solidarité (lundi de Pentecôte), depuis son instauration en 2004 et jusqu'en 2012. La recette est gérée par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie, au bénéfice des personnes âgées et des personnes handicapées.

Étude sur le sommeil —

L'importance d'un bon sommeil pour bien vieillir

La quatrième[1] étude réalisée par les centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco, **« Troubles du sommeil : les repérer et agir »,** vient de paraître. Elle a été présentée, début juillet, aux professionnels et aux journalistes.

L'avis de l'expert

Le rôle du sommeil

→ **Le sommeil a un impact direct sur notre état de santé et notre bien-être.** C'est une fonction physiologique impliquée dans les défenses immunitaires, les régénérations cellulaires et les régulations métaboliques. Le sommeil intervient également dans les processus d'apprentissage et de consolidation mnésique, les performances attentionnelles, la vigilance, l'humeur et les perceptions douloureuses. Le « bien dormir » apparaît ainsi comme une composante essentielle de la prévention et du rétablissement de certaines affections et, par conséquent, du « bien vieillir ».
Dr Fannie Onen

Le 4 juillet dernier, l'étude sur le sommeil réalisée par les centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco était présentée à la presse et aux professionnels. Cette rencontre était animée par Denis Gindre, vice-président de la commission de coordination de l'action sociale Arrco et de la commission sociale Agirc, le Dr Philippe Dejardin, médecin-coordonnateur des centres de prévention, et le Dr Pierre Livet, gériatre, directeur du CRP de Lyon.

POURQUOI UNE ÉTUDE SUR LE SOMMEIL ?

En dehors de toute pathologie, le vieillissement naturel s'accompagne de modifications de la qualité, de la répartition temporelle et des rythmes du sommeil. Quant aux maladies qui lui sont associées, elles sont en général peu diagnostiquées chez les personnes âgées. La méconnaissance des pathologies du sommeil et la prescription inappropriée d'hypnotiques qui en découle sont préjudiciables pour les seniors, ainsi que le note le rapport ministériel sur le thème du sommeil, publié en 2007.

Si les Français consomment trois à quatre fois plus de somnifères que leurs voisins européens, dorment-ils mieux pour autant ? Qu'en est-il chez les plus de 65 ans ? Peut-on délibérément modifier ses habitudes et ainsi réduire sa consommation médicamenteuse pour améliorer son sommeil ?
La prévalence du syndrome d'apnées obstructives du sommeil (Saos) chez les sujets âgés est environ 4 à 5 fois plus élevée que celle observée chez l'adulte d'âge moyen. Malgré cette forte prévalence, le Saos est sous-diagnostiqué dans les populations âgées. Peut-on en améliorer le repérage ?
Dans la continuité des études menées depuis 2009 par les centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco, celle de 2012 propose un panorama des questions connexes au sommeil et présente les actions mises en œuvre pour réduire l'inconfort lié aux troubles réels ou ressentis.

LES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

En 2012, 7 376 personnes ayant bénéficié d'un bilan médico-psycho-social dans un des 14 centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco ont renseigné le questionnaire de qualité du sommeil de Pittsburgh (PSQI). Cet effectif était composé à 57 % de femmes et l'âge moyen était de 69 ans. À la suite de ce questionnaire, 434 personnes identifiées comme ayant une mauvaise qualité du sommeil se sont vues proposer un dépistage au domicile par les 10 centres équipés d'appareils de type ApneaLink™[2], pour rechercher un risque d'apnées du sommeil.

Pour 51 % des participants à l'étude, le résultat au questionnaire de Pittsburgh correspondait à un sommeil de mauvaise qualité. Chez 69 % des personnes testées par ApneaLink™, une cause telle qu'une dépression ou une anxiété a été trouvée lors de l'évaluation clinique. Les résultats des enregistrements par ApneaLink™ ont montré que 44 % des personnes avaient un risque de syndrome d'apnées du sommeil défini par un index d'apnées/hypopnées[3] ≥ 15/h.





À LIRE

L'étude sur le sommeil réalisée par les centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco.

C'est un chiffre impressionnant qui doit susciter des réflexions à l'échelle nationale dans les programmes de formation des professionnels et d'information des seniors sur le thème du sommeil, en général, et sur le syndrome d'apnées du sommeil, en particulier.

UN ACCOMPAGNEMENT ADAPTÉ

Spécifiquement dédiées aux personnes atteintes de troubles du sommeil, des conférences suivies de temps d'échanges sont organisées dans les centres de prévention. Ces conférences permettent de comprendre l'origine des troubles du sommeil, d'identifier les différentes pathologies et de connaître les actions de prévention à mettre en œuvre. Les conseils portent sur les aspects comportementaux, environnementaux, l'hygiène de vie et les techniques de relaxation, pour une meilleure qualité du sommeil. Une information claire et précise sur la nature des troubles et leurs évolutions permet notamment d'éviter une mauvaise compréhension ou interprétation des symptômes.

Lorsque le bilan de prévention décèle des difficultés d'endormissement, des réveils trop fréquents ou précoces, etc., il est proposé à la personne de participer à un atelier sommeil. Derrière ce mot se cache l'idée qu'il est possible de réapprendre à bien dormir, et ce, à tout âge, grâce à une meilleure connaissance des modifications du sommeil liées à l'avancée en âge et à des techniques de relaxation expérimentées. 64 % des sujets ont ainsi pu améliorer la qualité de leur sommeil, comme en témoignent leurs réponses au questionnaire rempli à l'issue de ces ateliers.

REPÉRER, PRÉVENIR POUR MIEUX DORMIR !

La prévention dans le domaine des pathologies du sommeil est plus qu'une nécessité dans la prise en charge médicale des seniors : elle permet une évaluation du sommeil et le repérage des sujets à risque de syndrome d'apnées du sommeil. Cependant, on peut regretter qu'elle ne soit pas une approche intégrée dans toutes les pratiques professionnelles. Heureusement, un grand nombre d'insomnies directement liées aux conditions environnementales, aux mauvaises habitudes de vie et aux médicaments sont réversibles, et surtout évitables. Les mesures de prévention associant l'apprentissage et l'application des mesures d'hygiène veille-sommeil, l'éducation thérapeutique, la diminution de la polymédication et le sevrage des hypnotiques se sont révélés réellement efficaces. ●

La prochaine étude

→ **45 % des personnes venues dans un centre de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco déclarent avoir changé de comportement… Forts de ce constat, les centres de prévention ont entrepris une démarche partenariale avec l'Institut droit et santé de l'université Paris-Descartes et l'École des hautes études en santé publique pour observer l'impact de ces changements de comportement, cinq ans après un premier parcours de prévention, et en évaluer les bénéfices mais aussi les limites. Ce sera le thème de la prochaine étude réalisée par les centres de prévention, qui devrait aboutir en 2015.**

(1) L'étude 2009 s'intitulait « Bien vieillir : évaluation et perception de l'avancée en âge des personnes accueillies dans les centres de prévention Agirc-Arrco », l'étude 2010 « Préserver l'équilibre pour prévenir les chutes » et l'étude 2011 « Mémoire : de la plainte à l'oubli, repérer pour mieux accompagner ».
(2) Appareil permettant un dépistage ambulatoire du syndrome d'apnées du sommeil.
(3) Syndrome d'apnée/hypopnée du sommeil (SAHS) : épisodes récurrents d'obstruction au niveau des voies respiratoires supérieures conduisant à une réduction (hypopnée) ou un arrêt (apnée) du flux respiratoire.

Régime Arrco —

Le cadre législatif fixant les conditions de départ à la retraite au régime général n'a cessé d'évoluer ces dernières années avec des **conséquences sur les départs à la retraite.** Éclairages.

Incidence des réformes sur les départs à



La réforme des retraites de 2003[1] a instauré le principe d'une augmentation progressive de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein (à compter de 2009 pour la génération 1949) ; elle a aussi ouvert la possibilité aux assurés de partir avant l'âge d'ouverture des droits, sous certaines conditions, dans le cadre du dispositif « carrières longues ».

La loi du 9 novembre 2010 a réaffirmé ce principe d'augmentation de la durée d'assurance et introduit un relèvement de deux ans des âges légaux de départ à la retraite : passage de 60 à 62 ans pour l'âge d'ouverture des droits à la retraite, et de 65 à 67 ans pour l'âge d'annulation de la décote. Le relèvement des âges se fait en cinq ans[2], entre les générations 1951 et 1955.

Plus récemment, le décret du 2 juillet 2012 a ouvert le dispositif « carrières longues » aux assurés ayant commencé à travailler avant l'âge de 20 ans – sous certaines conditions.

MOINS DE DÉPARTS ANNUELS

On observe sur la courbe « après réforme 2010 et avant décret du 2 juillet 2012 » (voir graphique 1), les effets très marqués du relèvement des bornes d'âge. Le premier creux, visible en 2011-2012, correspond au début de la montée en charge du dispositif (l'âge d'ouverture des droits passe à 60 ans et 4 mois pour la génération 1951 née au second semestre, puis à 60 ans et 9 mois pour la génération 1952, etc.). Un second creux est prévu en 2016, quand le relèvement de l'âge d'annulation de la décote commencera à produire ses effets (la génération 1951, première génération touchée, atteindra l'âge de 65 ans en 2016).

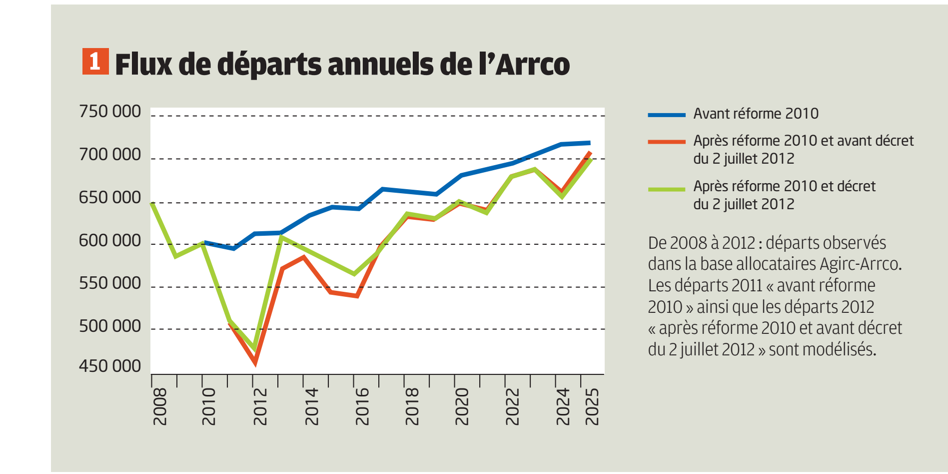
Enfin, la courbe « après réforme 2010 et décret du 2 juillet 2012 » tient compte de l'extension du dispositif « carrières longues ». Ce dispositif, qui permet à certaines personnes de partir à 60 ans, atténue l'impact de la réforme de 2010 sur la période 2012-2016. On estime que le décret du 2 juillet 2012 entraîne, sur cette période, 20 000 à 30 000 départs annuels supplémentaires. Cette augmentation n'est que temporaire : à partir de 2017, le nombre de personnes supplémentaires qui partent pour « carrière

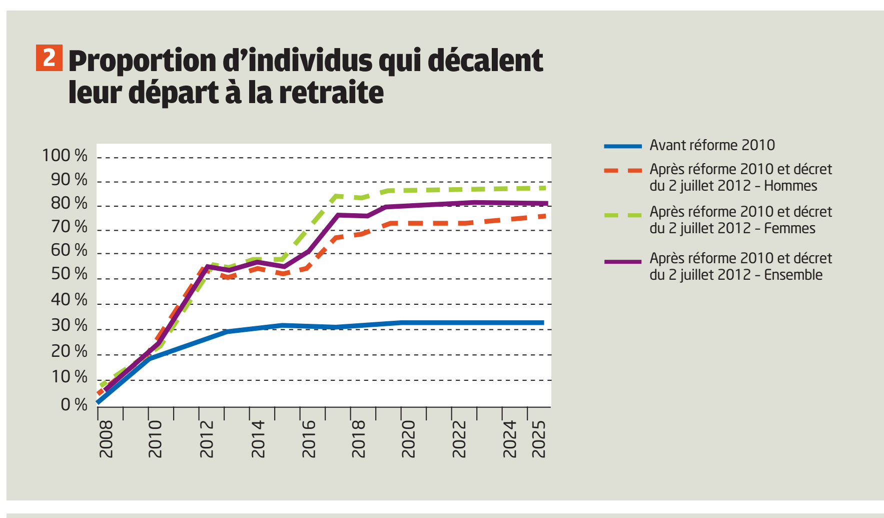
Les durées d'assurance et les âges légaux de retraite

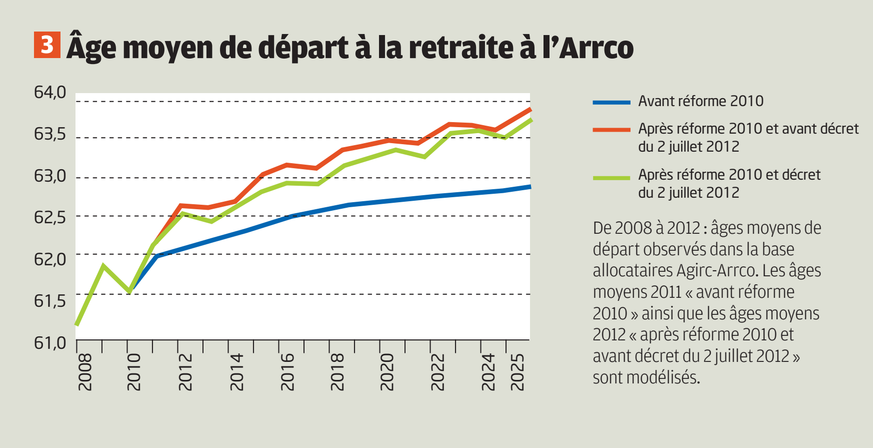
GÉNÉRATION	DURÉE D'ASSURANCE*	ÂGE D'OUVERTURE DES DROITS	ÂGE D'ANNULATION DE LA DÉCOTE
1948	160	60	65
1949	161	60	65
1950	162	60	65
1951 – 1er semestre	163	60	65
1951 – 2e semestre	163	60 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois
1952	164	60 ans et 9 mois	65 ans et 9 mois
1953	165	61 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois
1954	165	61 ans et 7 mois	66 ans et 7 mois
1955	166	62 ans	67 ans
1956	166	62 ans	67 ans
1957	166	62 ans	67 ans
1958 et suivantes	167	62 ans	67 ans

* Les durées d'assurance des générations antérieures à 1956 ont été définies par décret. Pour les générations 1957 et suivantes, les durées ont été établies par le Cor sur la base des projections d'espérance de vie de l'Insee.

la retraite







longue » est compensé par la diminution du nombre de celles qui s'en vont à l'âge d'ouverture des droits.

DES DÉPARTS À LA RETRAITE DE PLUS EN PLUS TARDIFS

La mise en œuvre des réformes de 2003 et de 2010 conduit les salariés à différer progressivement leur départ à la retraite (ce phénomène est illustré graphique 2). Dans la projection faite « avant réforme de 2010 », où seule la durée d'assurance progresse, on estime que le taux des personnes qui décalent leur départ(3) serait passé de 10 % en 2009 à un peu plus de 30 %, à compter de 2018.

Après la réforme de 2010, le relèvement des âges légaux de départ à la retraite modifie sensiblement la progression de ce taux : sur la période 2011-2012, il progresse très rapidement – pour les hommes comme pour les femmes –, sous l'effet de l'augmentation de l'âge d'ouverture des droits. En 2016-2017, la progression du taux devrait connaître une nouvelle accélération liée à l'augmentation de l'âge d'annulation de la décote. Les femmes devraient alors être plus nombreuses que les hommes à retarder leur retraite, dans la mesure où elles seront davantage à ne pas avoir la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein. En rythme de croisière, environ 80 % des personnes différeraient leur départ à la retraite par rapport à une situation où la législation serait restée inchangée (avant 2003).

Conséquence de ces départs de plus en plus tardifs : l'âge moyen à la liquidation des

>>>



>>>

droits augmente. Pour l'Arrco, il passerait de 61 ans et 8 mois en 2010 à 63 ans et 8 mois en 2025, soit une progression de deux ans (voir graphique 3). Cette hausse ne résulte pas seulement du cadre législatif. Elle trouve aussi son origine dans des évolutions socio-économiques, comme l'allongement de la durée des études qui entraîne une entrée plus tardive dans la vie active.

UNE SAISONNALITÉ DES DÉPARTS À LA RETRAITE PERTURBÉE

Avant les réformes, et en particulier en l'absence des mesures concernant les âges légaux de départ, la répartition mensuelle des départs à la retraite observée est particulièrement régulière[4], avec un pic au début de chaque trimestre (janvier, avril, juillet et octobre). Le pic le plus important est constaté en janvier. On retrouve une répartition très similaire jusqu'en 2010 ; le passage de 160 à 162 trimestres de la durée requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein ne modifie pas le profil mensuel des départs. En revanche, à compter de 2011, lorsque la génération 1951, née au second semestre, subit un relèvement de 4 mois de l'âge d'ouverture des droits, on observe un premier creux significatif, à compter du mois d'août et jusqu'au mois de novembre. Il s'explique ainsi : les individus nés en juillet 1951 et remplissant les conditions de durée devaient théoriquement liquider leur retraite au mois d'août. Après relèvement de l'âge d'ouverture des droits, ils n'ont pu la liquider dans les mêmes conditions qu'à compter du mois de décembre.

Un second creux apparaît en 2012, de juin à octobre : la génération 1952, née en janvier, subit un relèvement de 9 mois de l'âge d'ouverture des droits. Les personnes nées en janvier, et qui devaient théoriquement partir en février, n'ont pu liquider leurs droits dans les mêmes conditions qu'à compter du mois de novembre. Le creux n'est cependant observable qu'à partir de juin car, jusqu'au mois de mai 2012, la génération 1951 liquide sa retraite au terme d'un décalage de 4 mois, ce qui compense en partie le « déficit » de départs de la génération 1952.

Ce même raisonnement peut être tenu pour l'ensemble des générations concernées par le calendrier de progression des âges légaux. Les prochaines périodes de creux se situent de novembre 2013 à mars 2014, d'avril à août 2015, puis de septembre à novembre 2016.

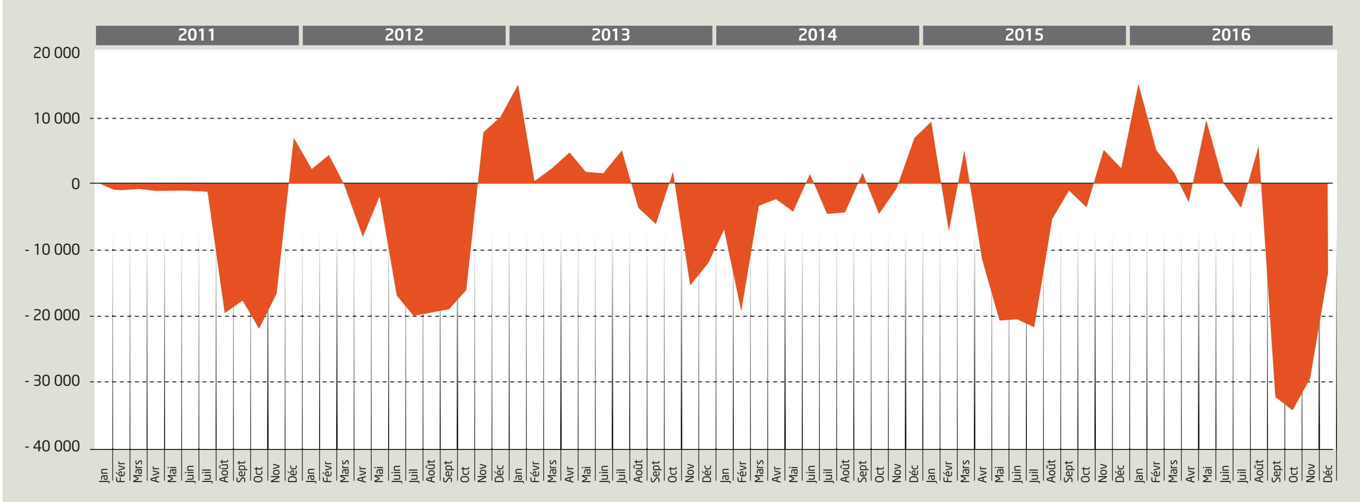
Ces creux se concrétiseraient par une diminution des flux mensuels de départs de l'ordre de 20 000, et même de 30 000 personnes en 2016[5] (voir graphique 4). Bien sûr, on observe à certaines périodes d'autres creux ou suppléments de départs à la retraite (les personnes qui décalent leur retraite finissent par partir !), en fonction de la démographie. Il faut également garder à l'esprit qu'à ces décalages dûs à l'augmentation des âges légaux de départ à la retraite viennent s'ajouter des décalages induits par la progression de la durée d'assurance.

Ces premiers éléments chiffrés sont réalisés moyennant des hypothèses spécifiques, telle la relative stabilité des comportements de départ à la retraite : ils resteraient largement déterminés par la recherche du taux plein. Or, il est probable que ces comportements évoluent dans le temps. ●

(1) Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, dite loi Fillon.
(2) Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2012.
(3) Rapport entre les effectifs qui décalent leur départ et les effectifs qui auraient liquidé leur retraite à législation inchangée (durée d'assurance = 160 trimestres ; âge d'ouverture des droits = 60 ans ; âge d'annulation de la décote = 65 ans). Ce taux est mesuré, hors départs au titre des « carrières longues », selon l'année de départ avant décalage.
(4) Pour plus de précisions, lire « La saisonnalité annuelle des départs en retraite évolue », *Les Cahiers de la retraite complémentaire* n°9, p. 8-9.
(5) La génération 1955 qui décale de deux ans sa prise de retraite ne liquidera ses droits qu'en 2017 ; la génération 1956, qui subit la même contrainte d'âge, décale également ; enfin, la génération 1951 est la première à subir le relèvement de l'âge d'annulation de la décote.



4 Évaluation de l'incidence du relèvement des âges légaux de départ à la retraite sur les liquidations mensuelles de droits directs



Écart mesuré entre les départs en retraite modélisés « avant réforme 2010 » et « après réforme 2010 et décret du 2 juillet 2012 ». Le décret du 2 juillet 2012 ne modifie pas l'allure générale du graphique mais atténue les creux induits par le relèvement des âges légaux de départ à la retraite.

Méthode de projection des départs à la retraite de l'Arrco

➔ Les départs à la retraite présentés dans l'étude ne concernent que les nouveaux droits directs, hors versements uniques. Il s'agit des départs mesurés à la date d'effet de la liquidation.

➔ Les départs à la retraite Arrco sont projetés à partir d'un modèle agrégé[1]. L'hypothèse qui est faite est qu'après réformes, les individus maintiennent leur « distance » au taux plein. S'ils ne remplissent pas les conditions du taux plein après réformes (âge et durée), ils vont décaler de façon à liquider leurs droits dans les mêmes conditions qu'avant réformes (au sens du régime général).

➔ Les départs anticipés au titre des carrières longues sont projetés par la Cnav, à l'aide du modèle Prisme qui s'appuie sur des données individuelles. Ces projections sont adaptées au champ de l'Arrco (environ 95 % des départs Cnav).

(1) À la différence de Prisme – modèle de microsimulation de la Cnav –, le modèle de l'Arrco ne s'appuie pas sur des données individuelles. La projection est réalisée à partir de données agrégées par catégories fines (sexe, âge, durée d'assurance, mois de liquidation et mois de naissance).



La règle d'or européenne —

Les administrations de Sécurité sociale (Asso) vont devoir contribuer à l'objectif de moyen terme de redressement des comptes auquel la France s'est engagée dans l'adoption de ses budgets publics. Les régimes Agirc et Arrco, s'ils restent hors champ des lois de finances(1), sont néanmoins inclus dans les lois de programmation portant les engagements de la France vis-à-vis de ses partenaires européens.

Vers un retour à l'équilibre des comptes publics

En 2011, les dépenses des administrations publiques françaises s'élevaient à 1 262 milliards d'euros, soit 56 % du PIB, un des ratios les plus élevés d'Europe. Les dépenses des administrations de Sécurité sociale (y compris Agirc, Arrco et Unédic) représentent près de la moitié de cette dépense publique.
Avoir, à moyen terme, des comptes publics en équilibre ou en excédent ou, autrement dit, parvenir à « financer ses dépenses de fonctionnement par ses seules recettes », c'est la règle d'or, appelée aussi moins poétiquement « frein à l'endettement public ».

L'entrée en vigueur, en janvier 2013, du traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance, dit pacte budgétaire européen(2) , marque un tournant pour la plupart des budgets publics : les 25 pays signataires s'engagent à restaurer et maintenir, dans un objectif de moyen terme, leur déficit structurel sous le seuil de 0,5 % du PIB, mais également à se concerter sur toutes les mesures économiques, budgétaires et fiscales susceptibles d'avoir un impact sur les autres partenaires et sur l'euro.
Face à la crise, les États membres n'ont en effet pas réussi à respecter les règles strictes fixées en 1997 (pacte de stabilité et de croissance) en vue du lancement de l'euro, le 1er janvier 1999. Limité à deux critères principaux, un déficit public inférieur à 3 % du PIB et un endettement public en deçà de 60 % du PIB, le pacte de 1997 n'était respecté au final que par 4 États sur 27. Les pays ont dépassé la limite des 3 % de déficit autorisé, pendant plusieurs années. Certains États, en particulier la Grèce, Chypre, Malte, le Portugal et la Slovaquie, ont aussi abusé de la carte de l'endettement.

En 2011, une première salve de règlements sous la forme du « six-pack », qui renforce la procédure de surveillance et le mécanisme de sanctions, s'est avérée insuffisante. Les deux règlements dits « two-pack » adoptés le 12 mars 2013, après plus d'un an de négociations interinstitutionnelles, ont encore accentué la surveillance budgétaire des pays de l'eurozone : ainsi, les dix-sept États ayant enregistré un déficit supérieur à 3 % du PIB(3) doivent soumettre, à la mi-octobre 2013, leur projet de budget pour 2014. La Commission européenne peut alors intervenir en amont et demander à un État de modifier sa copie si elle considère que

Repères

L'Agirc et l'Arrco : des administrations de Sécurité sociale

→ Au sens du système européen des comptes nationaux et régionaux (dit SEC95), issu du règlement n° 2223/96 du 25 juin 1996, l'Agirc et l'Arrco sont des administrations de Sécurité sociale (Asso), qui sont elles-mêmes un sous-secteur des administrations publiques (sous-secteur 1314).



“En France, la loi de programmation des finances publiques 2012-2017 fixe une trajectoire de retour à l’équilibre des comptes publics en 2017. ”

celui-ci ne sera pas en mesure de respecter ses engagements budgétaires.

Aux termes du pacte budgétaire européen, la politique budgétaire demeure une compétence nationale mais chaque gouvernement doit soumettre à ses pairs un budget visant l’équilibre et examiné par un organe national indépendant.

LES MESURES PRISES PAR LA FRANCE

Dans cette perspective, le Parlement français a institué, fin 2012, les principes de programmation et de gouvernance des finances publiques(4) devant guider les lois de programmation des finances publiques (LPFP), déjà expérimentées depuis 2009(5). Deux nouveautés majeures : la LPFP doit préciser l’objectif à moyen terme sous forme d’une cible de solde structurel des comptes de l’ensemble des administrations publiques – Agirc et Arrco incluses –, la trajectoire pluriannuelle pour y parvenir, ainsi que les modalités du mécanisme de correction ; un Haut Conseil des finances publiques (auprès de la Cour des comptes) est également instauré avec pour mission de vérifier les hypothèses macroéconomiques appuyant la loi de programmation.

Cet engagement sur un objectif de moyen terme s’ajoute à la procédure du « semestre européen », mise en place en 2011 : chaque année, en janvier, la Commission européenne établit un diagnostic dans l’examen annuel de la croissance, qui fonde pour le Conseil européen de mars les orientations stratégiques des États membres, orientations communes sur la base desquelles chaque État présente au mois d’avril sa stratégie budgétaire à moyen terme dans un programme de stabilité et de convergence et des programmes nationaux de réforme. C’est en avril-mai que la Commission européenne examine ces documents. Elle formule, fin mai, pour chaque pays, des recommandations soumises à l’approbation du Conseil européen de juin. Le cycle du semestre européen s’achève par l’évaluation de la manière dont ces recommandations sont mises en œuvre.

En France, la loi de programmation des finances publiques 2012-2017, adoptée le 20 décembre 2012, s’insère dans cette procédure en fixant une trajectoire de retour à l’équilibre des comptes publics en 2017. Cet engagement s’appuie notamment sur une amélioration du solde effectif des administrations de Sécurité sociale, passant d’un déficit de 0,5 point de PIB en 2012 à un excédent de 0,8 point de PIB en 2017. ●

(1) À coté de la loi de finances consacrée aux dépenses de l’État, la loi de financement de Sécurité sociale (LFSS) ne couvre pas les régimes Agirc et Arrco ni l’Unédic, sous gouvernance paritaire.

(2) Signé par 25 États (les vingt-sept sauf le Royaume-Uni et la République tchèque) le 2 mars 2012, il a été ratifié depuis par plus de 12 États (dont la France) et est entré en vigueur au 1er janvier 2013.

(3) Espagne (- 10,6 %), Grèce (- 10 %), Irlande (- 7,6 %), Portugal (- 6,4 %), Chypre et Royaume-Uni (- 6,3 %), France (- 4,8 %), République tchèque (- 4,4 %), Slovaquie (- 4,3 %), Pays-Bas (- 4,1 %), Danemark et Slovénie (- 4 %), Belgique et Pologne (- 3,9 %), Malte (- 3,3 %), Lituanie (- 3,2 %), Italie (- 3 %).

(4) Loi organique n°2012-1403 du 17 décembre 2012 relative à la programmation et à la gouvernance des finances publiques.

(5) L’avant-dernier alinéa de l’article 34 de la Constitution, stipule, depuis la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008, que « les orientations pluriannuelles des finances publiques sont définies par des lois de programmation. Elles s’inscrivent dans l’objectif d’équilibre des comptes des administrations publiques ».

Comprendre —

Depuis 2009, le centre de formation Agirc-Arrco conçoit et met en place les certificats de qualification professionnelle (CQP) au sein de la branche Retraite complémentaire et Prévoyance. Initiée en 2007, cette démarche très structurante invite à une réflexion sur la notion de compétence et sur l'intérêt même de la certification professionnelle.

La certification des compétences, un atout pour la branche

Le 18 juillet 2007, les partenaires sociaux donnent une nouvelle impulsion à la formation professionnelle. Dans le cadre de l'avenant n°9 (1) à la convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire du 9 décembre 1993, les partenaires sociaux affirment notamment le principe du développement de la certification des compétences pour favoriser l'évolution professionnelle des salariés des institutions.

Convaincus des changements à venir dans le secteur de la retraite et de la nécessité de préparer les salariés aux évolutions des métiers, les responsables des ressources humaines des groupes de protection sociale attendent, dès lors, la mise en place du certificat de qualification professionnelle (CQP) prévue par les partenaires sociaux. En 2009, le centre de formation Agirc-Arrco est chargé par la commission paritaire emploi-formation d'œuvrer à la création d'un premier CQP « conseiller retraite ». Conformément aux dispositions de la convention collective, les CQP doivent être enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Le RNCP fixe un cadre normatif qui conduit le centre de formation à élaborer de nouveaux processus et outils de formation et à créer des dispositifs de certification adaptés.

Cette démarche de mise en place de la certification des compétences, dont les retombées positives sont nombreuses, tant sur le plan individuel que collectif, interroge les pratiques de formation, pose la question de la définition de la compétence et des difficultés à l'évaluer. ●

(1) Avenant élargi aux institutions de prévoyance par arrêté du 10 octobre 2008.



Le contexte

→ **La loi nº 2002-73 du 17 janvier 2002** (parue au *JO* le 18 janvier 2002) : un cadre légal qui favorise une dynamique de certification par la refonte du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et la création du dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE).

→ **L'avenant nº9 à la CCN de travail du personnel des institutions de retraite complémentaire** du 9 décembre 1993, signé le 18 juillet 2007, pose le principe du développement de la certification des compétences.

→ **Une dynamique de certification dans les branches professionnelles.** En 2012, la commission nationale des certifications professionnelles a constaté une forte augmentation des demandes d'enregistrement des certificats de qualification professionnelle au RNCP.

Comprendre —

La mise en place de la certification au sein de la branche est une petite révolution et nécessite **un travail collaboratif de longue haleine.** Le bilan pour les salariés, les institutions et les formateurs engagés dans l'aventure est positif.

Un nouveau projet de



Lorsqu'en 2009, la commission paritaire emploi-formation demande au centre de formation Agirc-Arrco de créer un premier CQP « conseiller retraite », les changements induits par la mise en place de la certification n'ont probablement pas été tous anticipés. De quels changements parle-t-on ?

Il a tout d'abord été nécessaire d'élaborer des référentiels répondant aux exigences du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : le centre de formation s'est engagé avec les professionnels de la branche dans la création de ces outils qui enrichissent ceux établis par l'Observatoire des métiers et des qualifications, en contextualisant la description des compétences et en spécifiant les conditions d'exercice de la certification, les publics accueillis et les outils utilisés. Il a aussi fallu changer de paradigme pédagogique : le centre a longtemps orienté ses réflexions sur les connaissances et les savoir-faire à acquérir, et sur les moyens de faciliter l'appropriation de ceux-ci. Avec la mise en place des CQP, le centre a initié une nouvelle approche qui interroge les pratiques des formateurs. Il s'agit de travailler au développement des compétences des stagiaires et non plus uniquement de se centrer sur la transmission des connaissances. Deux questions récurrentes s'invitent au cours des échanges pédagogiques : en quoi les contenus et les méthodes pédagogiques proposés favorisent-ils la construction des compétences et quel sera l'usage professionnel des savoirs acquis ?

DE L'ÉVALUATION DES STAGES À LA CERTIFICATION DES COMPÉTENCES

L'évaluation de la satisfaction des stagiaires est systématiquement pratiquée au centre, afin d'améliorer la qualité des stages. Elle porte sur les conditions matérielles, la qualité de la relation avec les formateurs, la cohérence entre, d'une part, les contenus développés et les objectifs pédagogiques, d'autre part l'atteinte des objectifs personnels d'apprentissage. La certification a, elle, un tout autre objet : valider des compétences individuelles selon des procédures, critères et normes définis par les professionnels de la branche. Ces compétences acquises et vérifiées sont attestées par un titre délivré par une autorité qui s'en porte garante : la commission paritaire emploi-formation.

UNE NOUVELLE POSTURE PROFESSIONNELLE

La branche a délégué au centre de formation la responsabilité de créer des dispositifs de certification. Cela se traduit pour lui par une multitude de tâches à réaliser de manière concomitante :

• concevoir l'architecture du dispositif d'évaluation, définir les modalités d'évaluation, les modalités de recours et d'accompagnement en cas d'ajournement des candidats. Créer des instances évaluatives en définissant leur périmètre d'intervention et leur coordination ;

• mobiliser les professionnels afin d'élaborer les référentiels, les sujets d'épreuves, les corrigés types et préparer les grilles d'évaluation en s'accordant sur les critères et les indicateurs à retenir ;

• former et informer les évaluateurs sur le dispositif de formation, de certification et sur les enjeux et pratiques évaluatives ;

• organiser les journées de certification ;

branche

• accompagner les instances évaluatives pour harmoniser leurs pratiques ;
• évaluer le dispositif de certification avec l'ensemble des acteurs. L'analyse des remarques est ensuite transmise aux instances paritaires qui décident des améliorations à apporter au dispositif.

UNE RÉUSSITE À PLUSIEURS TITRES

À ce jour, plus de 120 salariés ont obtenu leur CQP « conseiller retraite » et 8 jurys paritaires se sont réunis. Au-delà de ces chiffres très prometteurs, qui traduisent l'intérêt porté au dispositif par les groupes, le centre veut témoigner de l'investissement important des professionnels du secteur : des groupes de travail assidus, des évaluateurs attentifs, des instances paritaires exigeantes et des candidats engagés.

La mise en place de la certification est une réussite à plusieurs titres. Elle a donné et donne aux salariés la possibilité d'obtenir un titre reconnaissant leurs compétences. Elle a démontré la capacité des professionnels à s'engager dans des processus totalement nouveaux. Elle a permis de vérifier la mobilisation des différents acteurs de la branche autour d'un projet transverse. ●

Questions à

Marc Landais, responsable de l'Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

« La reconnaissance des compétences est un facteur d'évolution dans les groupes »



Quelle est la volonté de la branche en matière de certification ?

M. L. : La mise en place du CQP est inscrite au volet « formation professionnelle » de l'avenant n° 9 du 18 juillet 2007. Cette mesure décidée par les partenaires sociaux traduit la volonté de la branche de se diriger vers une reconnaissance des compétences : la certification doit permettre aux salariés d'évoluer dans les métiers de la retraite complémentaire et de la prévoyance. L'enquête présentée en 2013 à la commission paritaire emploi-formation atteste de cette ambition.

Parmi les lauréats du CQP « conseiller retraite », 35,5 % ont bénéficié d'un changement de catégorie professionnelle. Les salariés de la branche non titulaires d'un CQP ne sont que 4,5 % à en avoir bénéficié. Il apparaît clairement que la reconnaissance des compétences est un facteur d'évolution dans les groupes. Elle favorise de surcroît la mobilité : 29 % des titulaires du CQP ont changé de métier, contre 15,7 % des salariés non titulaires du certificat.

Quelle évolution percevez-vous ?

M. L. : Après avoir créé le CQP « conseiller retraite », je constate une dynamique évidente des acteurs institutionnels qui ont souhaité la mise en place d'un CQP « conseiller protection sociale » et aspirent à un troisième CQP (« conseiller entreprise »). Renforcer les connaissances réglementaires des collaborateurs, développer les postures d'adaptation au client, certifier les compétences… Tout cela participe à la « sécurisation des parcours professionnels des salariés »[1] et à la valorisation de l'image de la retraite complémentaire et des groupes de protection sociale. ●

(1) Elle consiste à faciliter les étapes de la vie professionnelle, par le biais d'un certain nombre d'outils : formation, VAE, bilan de compétences, etc.

Focus

L'enregistrement au RNCP

→ Créer des certificats de qualification professionnelle (CQP), les enregistrer au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), pour une branche, c'est :

• **affirmer sur le plan national** la place et la spécificité de ses métiers ;
• **consacrer l'identité professionnelle** de ses salariés ;
• **afficher une volonté d'exigence de qualité** garantie par la certification des compétences des salariés.

En savoir +

→ Pour toute information complémentaire, contacter Viviane Touzet, responsable pôle certification au centre de formation : vtouzet@agirc-arrco.fr

Comprendre —

Quel est l'enjeu de la certification professionnelle ? Pourquoi et comment est-elle susceptible de dynamiser une réflexion autour de la compétence ? Et qu'entend-on par compétence ? Bruno Cuvillier, maître de conférence en psychologie du travail à l'université Lumière Lyon II et consultant au centre de formation Agirc-Arrco, nous livre son analyse.



De l'intérêt de la certification

En mars 2000, le Conseil européen de Lisbonne a émis le souhait que l'Europe puisse, dans les années 2010, « devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde ». D'importantes réformes dans l'espace européen s'adressent à des travailleurs dont elles prévoient d'améliorer l'adaptabilité, la mobilité et la « sécurisation des parcours professionnels ». Il s'agit non seulement d'élever le niveau d'éducation des Européens mais aussi de les doter des preuves de leurs compétences. L'accès à la certification pour le plus grand nombre présente deux atouts majeurs :

• il contribue au développement des compétences des salariés pour s'adapter à un environnement en mutation ;
• il permet aux salariés d'émettre un signal de compétences dans un marché du travail qui cherche des personnels qualifiés. Face à ce « défi de la compétence », certaines entreprises ont fait preuve de créativité en

Questions à

Sylvie Antonini, responsable de la formation au sein de GRTgaz (Groupe GDF Suez).

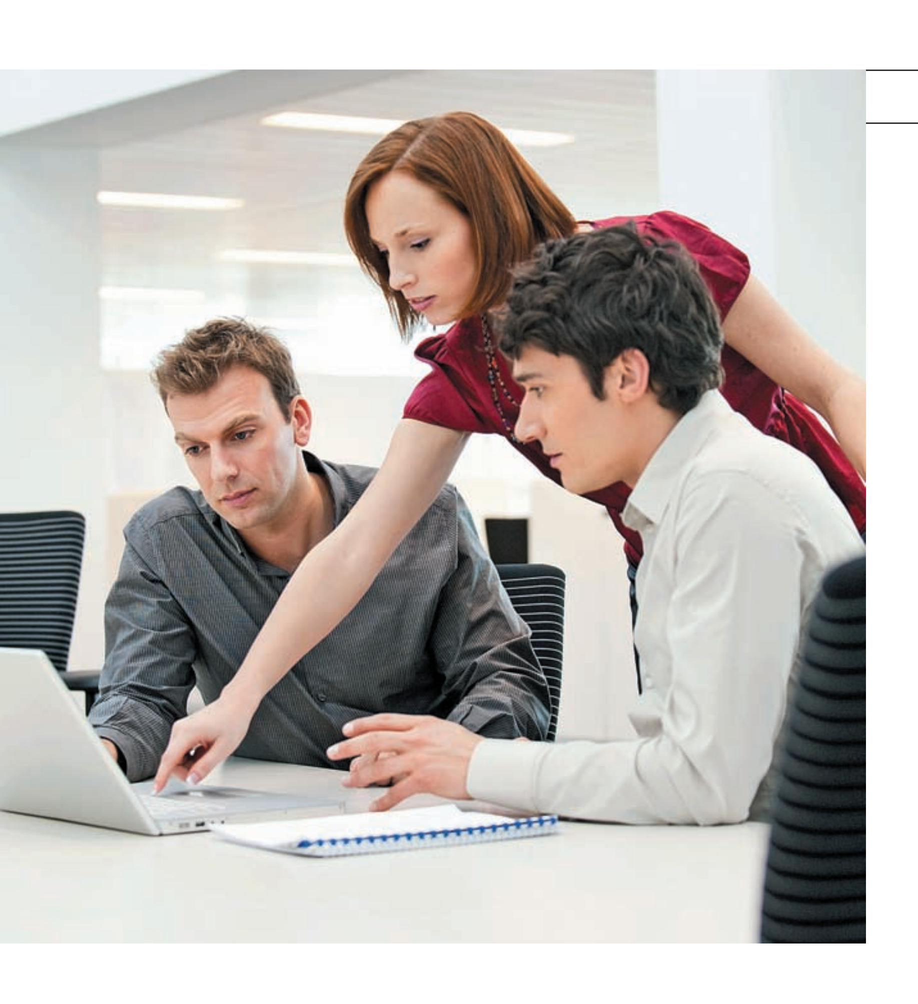


Vous avez œuvré pour la promotion des parcours de certification et de la VAE dans votre groupe. Quel est l'intérêt pour un professionnel expérimenté de s'engager dans une démarche de certification ?
S. A. : Dans nos métiers, les collaborateurs étaient auparavant recrutés avec un CAP ou un BEP. Or, dans ces générations de salariés, certains occupent des fonctions de tuteur auprès de plus jeunes qui ont des niveaux supérieurs, de type Bac ou BTS. Ce décalage a été une motivation pour faire reconnaître l'expérience des plus âgés à travers un diplôme ou pour certains à s'engager dans une démarche de formation.

Quels sont les effets de la certification ?
S. A. : La certification peut déboucher sur une mobilité au sein de l'entreprise avec, pour certains, un accès à des fonctions de responsable de service et, à terme, au statut cadre.

Globalement, les salariés se saisissent-ils de ces opportunités ?
S. A. : Oui, c'est souvent le cas. J'ai à l'esprit deux personnes ayant validé leur BTS et qui ont évolué vers des fonctions de responsable d'équipe. Cette première étape les a motivées pour préparer ultérieurement une licence professionnelle. Je constate que le fait de faire reconnaître les compétences par un diplôme facilite l'accès à des postes d'un niveau supérieur. Cela permet d'avoir une progression plus rapide.

Que pourriez-vous dire aux personnes tentées par ce type de démarche ?
S. A. : On vit dans notre entreprise, comme dans de nombreuses entreprises, des réorganisations, des restrictions d'effectifs, qui poussent les salariés à se repositionner en interne comme en externe. La certification est un signal de compétence au sein de l'entreprise et sur le marché du travail. ●



construisant des dispositifs pour accompagner leurs salariés. Parmi ces expériences figure la mise en place des certificats de qualification professionnelle (CQP).

SAVOIR-FAIRE ET FAIRE SAVOIR

La compétence revêt deux faces indissociables : individuelle et sociale. Elle suppose qu'une personne ait conscience de sa compétence pour qu'autrui puisse la reconnaître. On pourrait ainsi dire que la compétence se décline selon un savoir-faire mais également un « faire savoir »… Cette question de la mise en visibilité s'avère un problème central dans bon nombre d'entreprises car, si certaines compétences sont explicites car verbalisables, d'autres relèvent du ressenti et sont difficilement énonçables par les professionnels. Elles sont de fait difficiles à transmettre et passent parfois inaperçues chez les détenteurs. Comment penser les compétences de demain si nous ne sommes pas en mesure d'identifier les compétences actuellement disponibles parmi les salariés ?

De multiples dispositifs existent pour tenter d'évaluer les compétences (évaluation en situation de travail, entretien annuel d'évaluation…) mais le recours à une certification professionnelle de type CQP présente un grand intérêt. Créés et délivrés par les branches professionnelles[(1)], les certificats de qualification professionnelle permettent aux salariés d'acquérir une qualification opérationnelle reconnue.

DE L'INTÉRÊT D'UNE CERTIFICATION DE BRANCHE

Le CQP est « un ciment de la branche professionnelle ». La solidité de l'édifice repose autant sur les parties constitutives (groupes de protection sociale) que sur le ciment « certification » assurant sa solidité. Les retombées d'une certification pour la branche sont multiples.

Le CQP assure une visibilité des compétences à l'extérieur de la branche tout en contribuant à renforcer la crédibilité des professionnels. Il contribue à renvoyer une image de sérieux aux usagers et aux partenaires. Le CQP développe également pour les professionnels certifiés le sentiment d'appartenance à un métier. Ce processus est à l'œuvre, lors de la formation, à travers les échanges entre stagiaires, mais également dans le cadre de la VAE. On se reconnaît dans un métier, dans le partage avec ses collègues d'un savoir-faire et d'un savoir-être, mais aussi à travers les valeurs communes auxquelles on adhère.

Enfin, la conception d'un CQP oblige les partenaires sociaux à mettre en débat leur représentation du métier, leur vision des compétences nécessaires pour l'exercer. Ces discussions autour du métier débouchent sur un référentiel de certification, qui est la traduction d'un compromis, d'une vision du métier portée par les partenaires sociaux. Ce que nous pourrions qualifier de vision « partagée » du métier est susceptible d'évoluer et un référentiel est un outil vivant. La confrontation au « terrain », à l'activité telle qu'elle se fait, participe à l'évolution de cet outil. Pour autant, il faut arrêter un certain nombre d'exigences pour permettre aux évaluateurs d'avoir des repères dans le cadre des dispositifs d'évaluation (jurys d'examen, VAE).

Du côté des salariés, l'accès au CQP permet le développement de compétences insoupçonnées qui pourraient être valorisées davantage par les organisations de travail. Quelles sont ces compétences qui ne figureraient pas dans le référentiel mais qui néanmoins s'avèrent précieuses pour les organisations de travail ? De nombreuses études montrent que des candidats engagés dans une démarche de certification développent une dynamique de mobilité – le développement d'un réseau professionnel, par exemple –, mais également un regard critique sur leur activité. Ces capacités

>>>

>>>

d'analyse les poussent à faire évoluer leurs pratiques de métier.

Ces énergies libérées sont malheureusement peu utilisées, à l'issue d'une formation ou d'une VAE. Elles pourraient, nous semble-t-il, ouvrir un chantier prometteur sur ce questionnement : comment inscrire les retombées de la formation ou de la VAE dans les organisations de travail ?

LE CQP : UN INDICATEUR DE LA COMPÉTENCE

Aucun dispositif, aussi riche soit-il, ne peut prétendre évaluer toutes les compétences (exhaustivité) et se prévaloir d'une complète objectivité. Il y a dans tout acte de repérage et d'évaluation des compétences une partialité que les évaluateurs doivent minimiser, sans toutefois pouvoir l'évacuer totalement. Cette subjectivité à l'œuvre dans toute rencontre de personnes ne disparaît pas, y compris quand cette évaluation s'appuie sur des grilles, des formulaires, qui n'ont que l'apparence de l'objectivité. La délivrance d'une certification n'échappe bien évidemment pas à ce constat et peut parfois heurter le manager qui a pu développer un regard critique sur son collaborateur. Cette divergence d'appréciation traduit la complexité de l'évaluation des compétences qui ne peut enfermer l'individu dans un regard et une approche. Ainsi, sans prétendre à attester de toute la compétence, le CQP en est toutefois un indicateur. C'est un signal dans un environnement de travail, qui présente l'intérêt d'être émis par une autorité extérieure, dans une relative position d'indépendance.

Pour autant, le signal ne garantit pas le déploiement effectif de la compétence en situation. Pourquoi observe-t-on parfois ce décalage entre ce que nous pourrions appeler « avoir des compétences et être compétent » ? Ce décalage traduit bien le rôle de l'organisation du travail dans l'actualisation et le développement des compétences. Être compétent ne renvoie pas uniquement à une décision individuelle (le « vouloir faire ») s'appuyant sur un savoir-faire mais également sur la mise à disposition par l'entreprise de ressources pour travailler (matérielles et humaines). On imagine bien volontiers que le meilleur informaticien ne pourra pas faire preuve de compétences s'il ne dispose pas d'un ordinateur doté de logiciels. Cet aspect est central, car ces ressources octroyées contribuant au « pouvoir faire » traduisent ce caractère contractualisant de la compétence. Plus le salarié disposera de conditions favorables, plus son savoir-faire pourra s'exprimer.

Être compétent repose sur une alliance qui se décline non individuellement, mais collectivement. Dans ces conditions, en quoi la délivrance d'une certification à un individu pourrait contribuer à la performance d'une entreprise ? La réponse repose sur un pari ainsi formulé : « si la personne sait davantage, elle saura mieux faire son travail… ». Or, si ce pari n'est pas insensé, l'accès à une certification (par la formation ou la VAE) pose des questions et soulève des perspectives insuffisamment explorées.

ŒUVRER AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Invoquer le développement des compétences à travers la certification, n'est-ce pas enfoncer des portes ouvertes ? Il nous semble toutefois que ce développement se heurte à deux obstacles de taille. Le premier renvoie à une vision de la formation circonscrite à la transmission de connaissances dans un lieu dédié (salle de formation). Nombreuses sont les formations qui s'appuient sur ce que les ergonomes ont appelé le travail prescrit, à savoir ce qui doit être fait et non pas sur ce qui se fait effectivement. Or, on sait à travers de nombreuses études que le travail observé diffère toujours de façon variable de ce qui est attendu par la hiérarchie.

Certains auteurs ont d'ailleurs défini le travail comme ce qui se fait au-delà de la prescription. La pertinence d'une formation ne serait-elle pas alors d'aborder aussi ce





Plus de 120 salariés
ont obtenu leur CQP « conseiller retraite ».

8 jurys paritaires
se sont réunis.

qui n'est pas prescrit, pensé, ce qui caractérise l'activité dans sa part d'inattendu, d'inédit ?

Si le travail n'est pas seulement, comme le suggérait l'économiste du travail Francis Ginsbourger, « consommateur de compétences, mais également générateur de celles-ci », il apparaît judicieux d'aider les professionnels à en produire une analyse. C'est d'ailleurs l'ambition d'un dispositif comme la VAE de s'appuyer sur l'analyse de situations (professionnelles et extra-professionnelles) pour argumenter de la maîtrise de compétences.

PENSER LA FORMATION À PARTIR DE L'ACTIVITÉ RÉELLE

Cette option s'attachant à penser la formation à partir de l'activité réelle présente selon nous deux atouts majeurs : elle permet au professionnel de penser autrement son activité de travail. Fréquemment, les salariés sont porteurs d'idées, de propositions d'amélioration de l'organisation qui rencontrent peu d'écho dans l'environnement de travail. Cet effet dynamiseur retombe assez rapidement, faute d'avoir pu être réinvesti au sein d'un collectif de travail. Cette déconnection de la formation pour adultes du milieu de travail en est probablement une de ses faiblesses majeures. Aussi la pertinence d'une formation professionnelle repose-t-elle sur sa capacité à s'appuyer sur le travail réel des professionnels, tout en développant des retombées sur le lieu de travail. Son ambition étant de doter l'individu des compétences lui permettant d'évoluer, tout en étant acteur des changements de son organisation de travail. ●

(1) Par une instance paritaire, le plus souvent la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE).

Ce qu'il faut retenir

La certification, c'est un outil au service :

→ de la branche pour

- affirmer sur le plan national la place et la spécificité de ses métiers ;
- consacrer l'identité professionnelle des salariés du secteur ;
- afficher une volonté d'exigence de qualité garantie par la certification des compétences des salariés .

→ des groupes pour

- motiver les salariés qui voient leurs compétences attestées ;
- faciliter la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- favoriser le développement d'une relation de confiance avec les clients et participer à la valorisation de l'image des groupes.

→ des salariés pour

- être évalués par des tiers, en dehors du contexte professionnel ;
- faire le point sur leurs compétences métier au regard de critères définis dans les référentiels et validés par la branche ;
- faire reconnaître des compétences acquises et faciliter les mobilités professionnelles.



« La certification doit permettre aux salariés d'évoluer dans les métiers de la retraite complémentaire et de la prévoyance. »

Marc Landais, responsable de l'Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Parcours —

De par leur expérience, Denis Longeron (FGA-CFDT) et Jean-Pierre Gillet (Medef) se rejoignent sur une certitude : quelles que soient les décisions politiques et les évolutions à venir des régimes de retraite complémentaire, le paritarisme reste la clé de l'équilibre du système. Pourvu que les jeunes prennent le relais.

Donner envie de pr



Denis Longeron (FGA-CFDT)

« Valoriser la protection sociale »

Administrateur CFDT, Denis Longeron, 58 ans, est président du groupe Agrica et vice-président du GIE Agrica Gestion. Il est également président de CCPMA Prévoyance, administrateur des institutions de retraite complémentaire Agrica Retraite Agirc et Camarca (Arrco), ainsi que de l'institution Agri Prévoyance.

Jusqu'à l'âge de 16 ans, Denis Longeron se voyait bien devenir paysan en Franche-Comté. Mais finalement, il prend le chemin de la faculté de droit, avant d'entrer rapidement dans la vie active. À partir de 1976 et vingt-cinq années durant, il exerce différents métiers dans le réseau d'agences du Crédit Agricole pour se spécialiser dans le financement de l'habitat.



Dans les années 1980, il participe à un mouvement social qui frappe le Crédit Agricole. Il est alors remarqué par la CFDT et décide de se syndiquer : *« J'ai été attiré par un mode d'action et par des gens enthousiastes et pragmatiques. »* Il prend, en 1988, la tête de la section CFDT du Crédit Agricole du Doubs puis pour la Franche-Comté. Il devient administrateur Agrica en 2008, à l'invitation de l'ancien responsable CFDT de la branche Crédit Agricole qui est alors président du groupe. Point d'orgue d'un parcours syndical bien rempli [1], Denis Longeron devient à son tour président du groupe Agrica, en 2013. *« En tant qu'administrateur, je défends l'idée de préserver un organisme de protection sociale dédié au monde agricole. Nous avons des valeurs fortes et une histoire très structurante. Nous bénéficions du guichet unique de la Mutualité sociale agricole (MSA). Ainsi, pour tous les moments de la vie, l'assuré peut s'adresser au groupe Agrica. C'est un groupe bien géré et bien classé selon tous les critères. »*

CONSTITUER L'ÉQUIPE DE DEMAIN

Quel sens donne-t-il à son action ? *« Ce qui m'intéresse, c'est d'être présent dans la vie quotidienne des gens, notamment à travers l'action sociale, et de défendre l'intérêt collectif plutôt que l'addition des intérêts individuels. Nous traitons des dossiers fondamentaux pour la société. »*

Il soulève une question qui est au cœur de son engagement : *« Combien d'assurés savent comment sont négociés les accords dont ils bénéficient pour leur protection sociale ? Les entreprises l'expliquent de moins en moins. C'est l'un des rôles des syndicats de rappeler ces enjeux et de valoriser la protection sociale. »*

Denis Longeron précise qu'il n'a pas vocation à être administrateur jusqu'à ses 70 ans. *« Deux ou trois mandats suffisent. Mon rôle est aussi de constituer l'équipe de demain qui devra poursuivre cette mission. La gestion paritaire est une véritable chance : c'est parfois un peu plus long, mais on arrive toujours à un consensus. J'espère que nous allons trouver une solution pérenne pour les dix ou vingt ans à venir. Le contexte est différent de celui qui prévalait post 1945, avec des parcours de vie et des carrières bousculées, des retraites plus longues. Nous devons faire comprendre que les conditions ont changé et que les réponses seront forcément différentes. »* ●

(1) Membre de l'équipe nationale de la branche Crédit Agricole, il a été respectivement secrétaire général et secrétaire général adjoint des Unions interprofessionnelles CFDT de Franche-Comté, puis secrétaire fédéral de la Fédération générale agro-alimentaire CFDT, au sein de laquelle il est actuellement secrétaire national.

endre le relais



Jean-Pierre Gillet (Medef)
« Le système paritaire a montré son efficacité »

Représentant du Medef, Jean-Pierre Gillet, 65 ans, a assuré la présidence d'Irsea, institution de retraite complémentaire Arrco du groupe Prémalliance, jusqu'à la fin 2012. Il est membre du conseil d'administration de l'Arrco. Au sein du groupe AG2R La Mondiale, il siège aux conseils d'administration de la sommitale et de la caisse Arrco, et préside le conseil régional de l'action sociale (Coreas) Alpes.



Jean-Pierre Gillet, ingénieur de formation, est à la retraite « active » depuis un mois. Il a mené toute sa carrière à Grenoble, chez *Schneider Electric*, principalement comme chargé d'affaires à l'international. Une activité qui lui a permis de mesurer combien les Français à l'étranger sont réputés pour leur créativité. Dans les années 2000, alors que la bulle spéculative affecte Internet, il est en charge de l'activité du « datacenter » en Europe, avant de prendre la direction de l'établissement de Grenoble, plus grosse implantation du groupe, pour en optimiser la gestion et le fonctionnement. *« Il fallait recréer des liens avec le tissu économique et social grenoblois. »* Il est alors élu vice-président de la chambre de commerce et d'industrie (CCI) de Grenoble et président de la commission régionale « Industrie, services, appui aux entreprises » de la CCI de Rhône-Alpes. En parallèle, il est sollicité pour devenir administrateur Arrco, membre du conseil d'administration de Prémalliance. *« Une fonction qui était assurée par mon prédécesseur à la tête de l'entreprise et qui m'a été confiée assez naturellement. »*

DÉFENDRE NOTRE SYSTÈME

Il est également président d'Irsea, institution de retraite complémentaire Arrco de Prémalliance jusqu'à ce que le groupe fusionne avec AG2R La Mondiale, au 31 décembre 2012. *« On dit, et c'est souvent vrai, que notre pays a du mal à se restructurer. Or, les institutions de retraite complémentaire y sont pourtant parvenues, en passant de plus de cent institutions en 1998 à moins de quarante aujourd'hui. Le système paritaire a montré son efficacité. »*

Efficacité confirmée par le récent rapprochement de Prémalliance avec le groupe AG2R La Mondiale : *« Les partenaires sociaux ont eu une vision stratégique. C'est un mariage quasi parfait qui repose sur une bonne complémentarité, aussi bien géographique que du point de vue des métiers. L'ensemble ne présente que des atouts. »*

Engagé dans l'action sociale, notamment dans l'insertion des jeunes de banlieue, Jean-Pierre Gillet pointe l'importance du rôle de la commission sociale dont il est membre, pour répondre aux difficultés grandissantes de nombreux retraités. Mais un autre sujet interpelle l'administrateur : *« Comment convaincre les jeunes de la nécessité de défendre notre système ? C'est un devoir qui incombe aux plus anciens. On n'a pas assez fourni d'explications et on a manqué les occasions de faire preuve de pédagogie, depuis une décennie. Les médias ont leur part de responsabilité. »* Il pointe également un certain fatalisme qui entrave l'esprit d'initiative : *« La France dispose de beaucoup d'atouts ; les Français sont créatifs et il y a de très belles réussites industrielles. Mais notre pays a un problème de confiance en lui. Il faudrait une "psychothérapie" nationale. Quant à l'avenir des retraites, il passe par de grandes décisions politiques qui ne peuvent pas attendre trop longtemps. »* ●

Fédération d'identité —

Pouvoir naviguer en toute sécurité entre le portail des services retraite complémentaire Agirc et Arrco et ceux des groupes de protection sociale en ne s'authentifiant qu'une seule fois : ce nouveau service est proposé par l'Agirc et l'Arrco depuis le mois de juin.

Simplifier et sécuriser

À l'origine du projet, la volonté de faciliter l'accès des salariés et des retraités aux services en ligne proposés par la retraite complémentaire ou l'Assurance retraite, quel que soit le point d'entrée. Avec la mise en ligne de services communs à tous les régimes tels le relevé de situation individuelle ou bientôt l'estimation indicative globale et plus tard des services spécifiques, l'internaute se voit contraint de s'authentifier dans chaque site pour accéder à l'ensemble de la palette proposée.

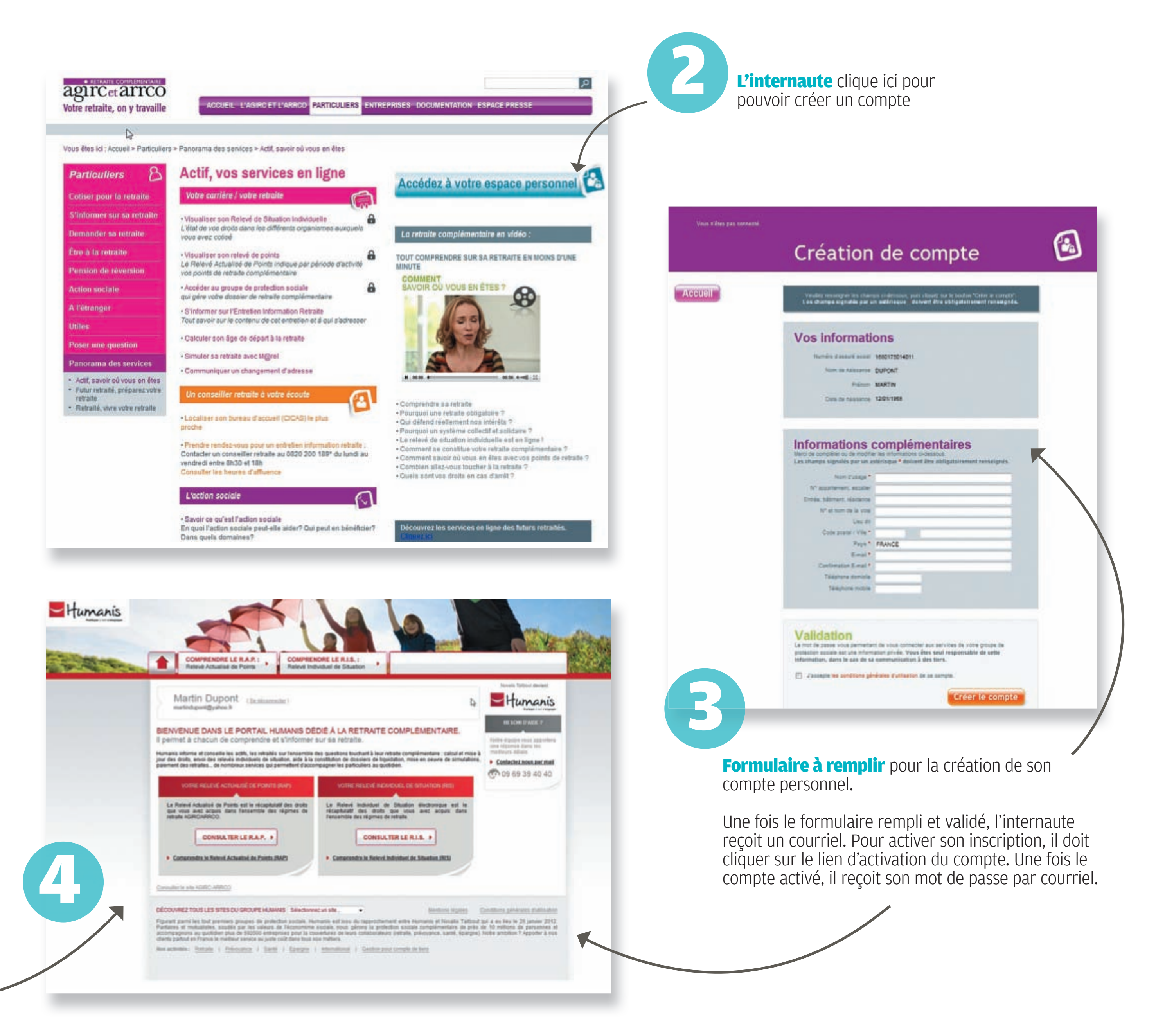
Pour ce faire, la première étape consistait à créer une sphère de confiance à l'intérieur du monde de la retraite complémentaire. Le schéma directeur informatique 2011-2014 a donc décidé, d'une part, la mise en place de ce qui a été appelé une « fédération d'identité » entre le portail Internet Agirc-Arrco et les portails des différents groupes de protection sociale, d'autre part, d'y raccrocher le portail de l'Assurance retraite (*lassuranceretraite.fr*). Du côté des régimes, ce projet complexe a nécessité un important travail pour coordonner et sécuriser au maximum les accès entre des portails ne présentant pas les mêmes caractéristiques techniques. Pour l'internaute, ce projet se traduira à terme par un accès simplifié à l'ensemble de ses services retraite *via* une seule authentification. Aujourd'hui, une première étape vient d'être franchie : à partir du site *agirc-arrco.fr*, après avoir procédé à la création de son compte personnel, l'internaute peut accéder directement à l'espace sécurisé de son groupe de protection sociale et aux services qu'il propose. ●



1 **Selon qu'il est actif, futur retraité ou retraité,** l'internaute clique sur l'une des trois rubriques.

Grâce à son identifiant (numéro de Sécurité sociale, par exemple) et son mot de passe, l'internaute se connecte sur son espace personnel, à partir du site *agirc-arrco.fr*. Il lui est alors proposé d'être redirigé vers l'espace sécurisé de son groupe de protection sociale où il peut bénéficier de certains services (exemple du groupe Humanis).

la navigation entre portails Internet



2 **L'internaute** clique ici pour pouvoir créer un compte

3 **Formulaire à remplir** pour la création de son compte personnel.

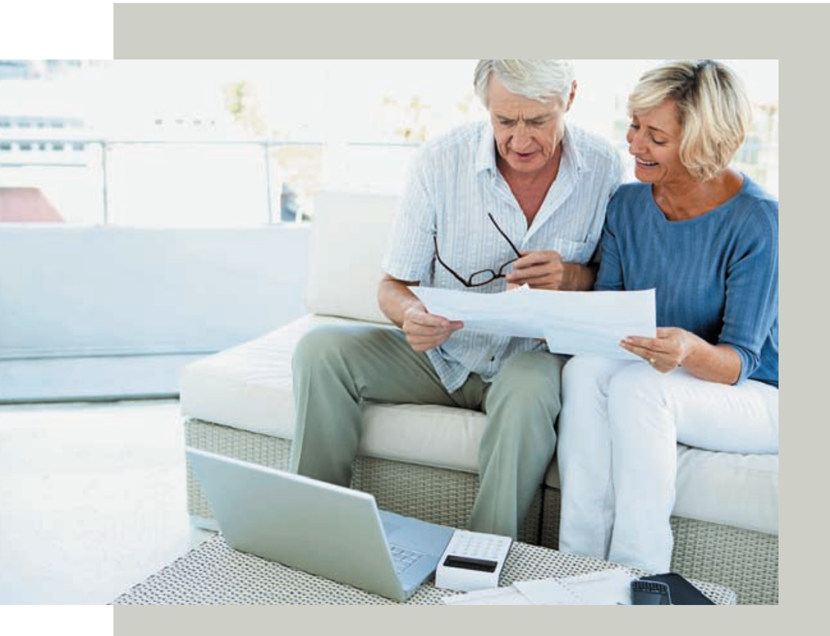
Une fois le formulaire rempli et validé, l'internaute reçoit un courriel. Pour activer son inscription, il doit cliquer sur le lien d'activation du compte. Une fois le compte activé, il reçoit son mot de passe par courriel.

4

Allocations de retraite complémentaire —

Dans un souci d'homogénéisation du paiement des allocations, les partenaires sociaux ont décidé de généraliser le versement mensuel des allocations de retraite complémentaire à compter du 1er janvier 2014. Ce rythme des paiements est toutefois susceptible d'être différent en fonction soit de la domiciliation des retraités, soit du montant de leurs allocations.

De nouvelles modalités de paiement au 1er janvier 2014



Principe du versement mensuel

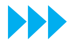
→ **À partir du 1er janvier 2014,** les retraités dont la domiciliation bancaire (ou, à défaut, le lieu de résidence) se situe dans un pays ou territoire de la zone de mensualisation percevront leurs allocations tous les mois.
La mensualisation concerne toutes les allocations de droits directs et de réversion à servir et en cours de service.
→ **Cette périodicité est définitive,** même en cas de changement de domiciliation bancaire (ou, à défaut, de lieu de résidence) vers un pays ou territoire situé hors de la zone de mensualisation.

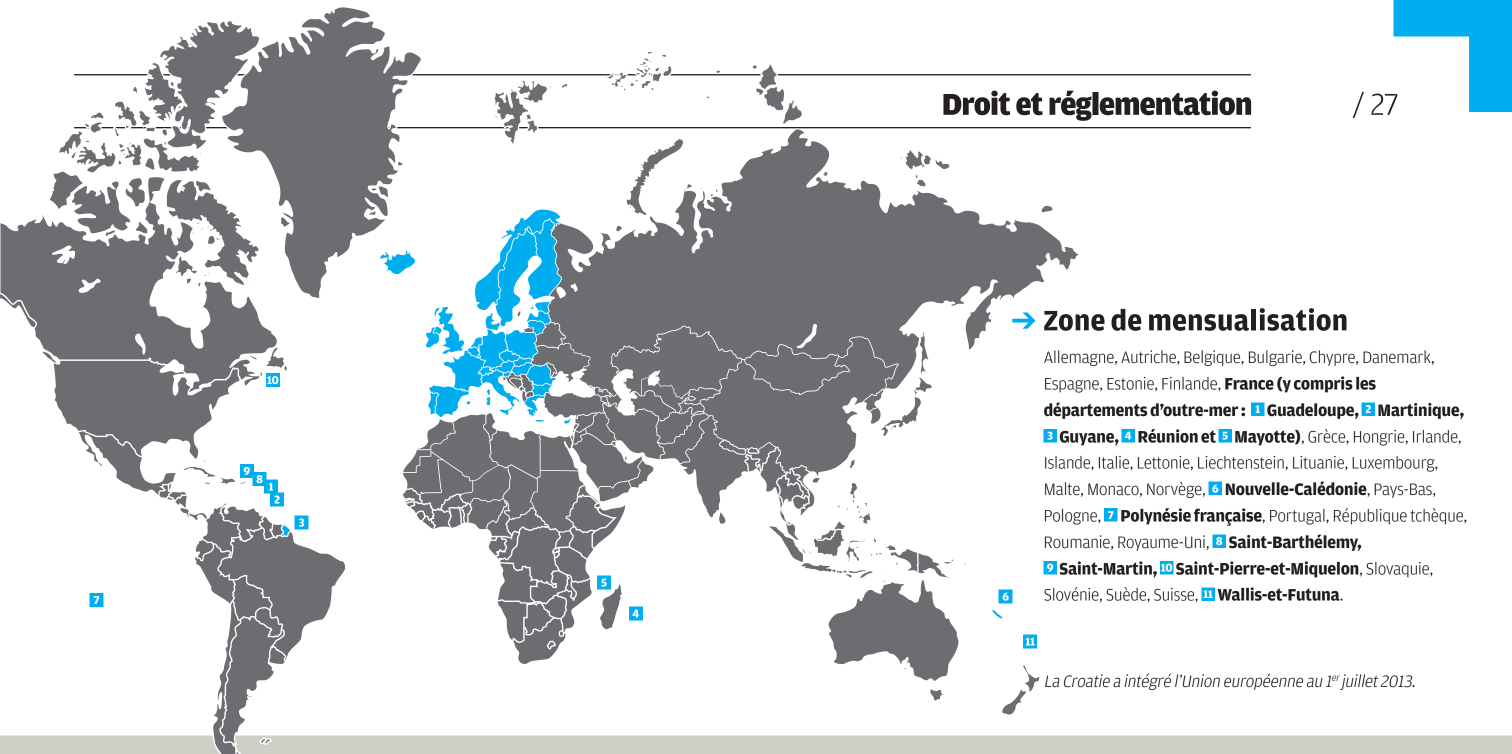
Maintien du versement trimestriel

→ **Pour éviter la multiplication des frais bancaires,** les allocations versées en dehors de la zone de mensualisation resteront trimestrielles.
→ **Toutefois, les personnes concernées** pourront, à tout moment, demander la mensualisation de leurs allocations. L'option pour le versement mensuel concerne alors l'ensemble des droits directs et de réversion servis, et le cas échéant, à servir à un allocataire par les institutions Agirc et Arrco appartenant au même groupe de protection sociale. Une fois exercé, ce choix est irrévocable.
→ **Par ailleurs,** les allocataires payés trimestriellement qui, du fait d'un changement de domiciliation bancaire (ou, à défaut, de lieu de résidence), entrent dans la zone de mensualisation, seront mensualisés.

Périodicité des paiements dans le cadre de la mensualisation

Périodicité droits directs ou de réversion	Changement de périodicité
Trimestrielle	**Obligation** de passer d'une périodicité trimestrielle à une périodicité mensuelle (si intégration de la zone de mensualisation)
	Possibilité de passer d'une périodicité trimestrielle à une périodicité mensuelle (sur demande)
Mensuelle	**Impossibilité** de passer d'une périodicité mensuelle à une périodicité trimestrielle





Zone de mensualisation

Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, **France (y compris les départements d'outre-mer : 1 Guadeloupe, 2 Martinique, 3 Guyane, 4 Réunion et 5 Mayotte)**, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Monaco, Norvège, **6 Nouvelle-Calédonie**, Pays-Bas, Pologne, **7 Polynésie française**, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, **8 Saint-Barthélemy, 9 Saint-Martin, 10 Saint-Pierre-et-Miquelon**, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse, **11 Wallis-et-Futuna**.

La Croatie a intégré l'Union européenne au 1er juillet 2013.

Maintien du versement annuel des allocations et du versement d'un capital unique

→ **Les seuils de paiement d'une allocation annuelle Arrco** (montant supérieur à une somme équivalent à 100 points mais inférieure à 200 points) ou d'un capital unique (montant inférieur ou égal à une somme équivalent à 100 points Arrco ou inférieur à une somme équivalant à 500 points Agirc) sont maintenus.

Période afférente au versement des allocations

→ **À compter du 1er janvier 2014,** toutes les allocations seront versées d'avance (terme à échoir), au début de chaque mois, de chaque trimestre ou de chaque année.
Ce qui signifie que les allocations Agirc qui ont pris effet avant le 1er janvier 1992, versées actuellement à terme échu, et, le cas échéant, les allocations de réversion leur succédant, passeront à terme à échoir.

Décès de l'allocataire

→ **Les allocations de droits directs** correspondant au mois, au trimestre ou à l'année (selon la périodicité de versement) au cours de laquelle intervient le décès de l'allocataire sont versées intégralement, sans calcul de prorata en fonction de la date du décès.

Suppression d'une allocation ou d'un avantage de retraite

→ **Les droits de réversion** sont supprimés en cas de remariage des ayants droit (veuves, veufs ou ex-conjoints) ou lorsque l'invalidité d'un ayant droit cesse. De même, les majorations pour enfants à charge sont supprimées lorsque ces derniers ne remplissent plus les conditions nécessaires(1).
→ **De nouvelles règles** concernant la date de suppression des allocations de réversion ou des majorations pour enfants à charge ont été fixées. Elles sont d'application générale.
→ **Selon que le versement est mensuel ou trimestriel,** l'allocation ou l'avantage de retraite est supprimé à partir du premier jour du mois ou du trimestre civil (selon la périodicité de versement) qui suit l'événement déclencheur (remariage, fin de l'invalidité, fin de la situation d'enfant à charge).
→ **En cas de versement annuel Arrco,** l'allocation ou l'avantage de retraite est supprimé à partir de l'échéance qui suit l'événement déclencheur.

(1) Cf. annexe 3 de l'instruction Agirc-Arrco 2013-50-DRJ du 29 mars 2013.

En savoir +
→ Lire l'instruction Agirc-Arrco 2013-50-DRJ du 29 mars 2013.

Régimes de prévoyance —

La Cour de cassation affirme sa conception de l'égalité de traitement dans le domaine de la prévoyance : en la matière, les différences entre catégories professionnelles ne portent pas atteinte au principe d'égalité de traitement. Le contrôle du respect de ce principe doit être apprécié entre les salariés relevant d'une même catégorie professionnelle.

La différence de traitement entre catégories de personnel est admise

Dans plusieurs arrêtés rendus le 13 mars dernier, la Cour de cassation s'est prononcée sur la question de l'égalité de traitement en matière de prévoyance. Si les circonstances ayant donné lieu aux litiges sont différentes, les requérants de trois affaires fondent leur action sur la rupture de l'égalité de traitement, compte tenu des avantages dont bénéficient les cadres (en termes de financement des régimes et de couverture des risques). Et c'est sur le fondement d'un seul et même attendu de principe que la Cour justifie ses décisions : « *En raison des particularités des régimes de prévoyance couvrant les risques maladie, incapacité, invalidité, décès et retraite – qui reposent sur une évaluation des risques garantis en fonction des spécificités de chaque catégorie professionnelle, prennent en compte un objectif de solidarité et requièrent dans leur mise en œuvre la garantie d'un organisme extérieur à l'entreprise –, l'égalité de traitement ne s'applique qu'entre les salariés relevant d'une même catégorie professionnelle* ».

PREMIÈRE AFFAIRE : LA MUTUELLE D'ENTREPRISE

Dans la première affaire (Société générale de logistique c/ Aldehuelo et autres), plus d'une centaine de salariés contestent le mode de financement de leur mutuelle d'entreprise, favorable aux cadres. Ainsi, l'employeur acquitte l'intégralité de la cotisation des cadres et agents de maîtrise, mais seulement 60 % des cotisations pour les autres catégories de personnel.

Le conseil de prud'hommes de Melun avait admis la rupture de l'égalité de traitement, la seule différence de catégorie professionnelle ne justifiant pas en elle-même la différence de traitement. Selon le juge prud'homal, la justification avancée par l'employeur est insuffisante, faute d'explication sur la pertinence du moyen choisi pour atteindre l'objectif – mis en avant par l'entreprise – d'attirer et de fidéliser les cadres. La Cour de cassation casse les 124 jugements prud'homaux.

DEUXIÈME AFFAIRE : LES INDEMNISATIONS MALADIE-INVALIDITÉ

La deuxième affaire concerne un régime complémentaire de prévoyance maladie-invalidité réservé aux cadres (Lehman c/ société L'Adresse des conseils immobiliers). À l'issue d'un arrêt de travail de plus de six mois, une salariée est licenciée pour inaptitude physique. Elle intente une action contre son ex-employeur en réparation du préjudice qu'elle estime avoir subi du fait de la seule perception, pendant son congé maladie, des indemnités journalières de Sécurité sociale. Dans la même situation, un cadre de l'entreprise aurait perçu en plus une indemnisation d'un régime de prévoyance complémentaire maladie-invalidité.

La salariée reproche aux juges du fond de ne pas avoir recherché un rapport raisonnable entre la différence de traitement et l'objectif poursuivi par cette différence. En outre, « *la nécessaire distinction opérée au titre du niveau de cotisation mise à la charge des cadres, eu égard à leur niveau de rémunération* » ne constitue pas selon elle une justification objective et pertinente de la différence de traitement. La Cour de



"L'égalité de traitement ne s'applique qu'entre les salariés relevant d'une même catégorie professionnelle."

cassation rejette le pourvoi de la salariée tout en substituant sa motivation à celle retenue par les juges du fond.

TROISIÈME AFFAIRE : DES RÉGIMES DE PRÉVOYANCE DISTINCTS

La troisième affaire met en présence des régimes distincts applicables aux différentes catégories de personnel (Mauffrey c/ société Grupo Antolin Vosges).

Un salarié, licencié pour motif économique, conteste la décision de la cour d'appel de le débouter de sa demande en paiement d'un rappel au titre de la mutuelle. Dans l'entreprise en cause, agents de maîtrise et ouvriers sont couverts par un régime de prévoyance distinct de celui institué au profit des cadres. Les couvertures prévoyance sont gérées par des organismes assureurs également différents.

Dans son pourvoi, le salarié reproche au juge du fond de ne pas avoir recherché si la différence constatée avait pour but ou objet de prendre en compte les spécificités de chacune des catégories professionnelles. Là encore, la Cour de cassation substitue l'attendu de principe, fixant désormais sa doctrine en la matière, à la motivation retenue par les juges du fond. Ces derniers, considérant que les catégories de personnel relevaient de conventions collectives différentes, avaient estimé que le requérant ne pouvait bénéficier des avantages attachés à la convention applicable aux cadres.

UN TOURNANT DANS LA CONCEPTION DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Les décisions rendues par la Cour sont fondamentales(1) car elles ont pour effet, au-delà des régimes en cause dans ces contentieux, de préserver l'organisation de la couverture prévoyance dans les entreprises du secteur privé. La Cour admet les différences de traitement entre catégories de personnel, la discrimination devant être appréciée à l'intérieur de chaque catégorie. Sa position vaut quel que soit le mode de financement des régimes et les caractéristiques de la couverture ou des couvertures mises en place. Il s'agit bien d'un tournant dans la conception de l'égalité de traitement retenue par la Haute Cour, conception dont on aurait pu redouter qu'elle vienne sanctionner les modalités très variées de couverture des risques prévoyance. Ce faisant, elle fait incontestablement preuve de pragmatisme, même si d'aucuns critiquent la motivation de ses décisions(2).

En conclusion, force est de constater qu'en matière de protection sociale complémentaire, d'abord pour la retraite complémentaire Agirc et Arrco (arrêt du 11 janvier 2012) et, désormais, pour la prévoyance, la Cour de cassation tempère largement l'application de sa jurisprudence sur l'égalité de traitement, définie à l'occasion de litiges relatifs au droit du travail(3). Il convient de saluer cette orientation, respectueuse du pouvoir normatif des partenaires sociaux et de la sécurité juridique des participants. ●

(1) Les mentions FS-P+B+R figurant en marge de la décision *Société générale de logistique c/ Aldehuelo et autres* illustrent l'importance toute particulière de cet arrêt, qui sera publié au Bulletin des arrêts des chambres civiles (« P »), au Bulletin d'information de la Cour de cassation (« B »), et figurera au rapport annuel de la Cour (« R »).
(2) Cf. F. Kessler in *Le Monde* du 9 avril 2013, B. Serizay in *La Semaine Juridique* – Entreprise, n°15, avril 2013.
(3) Cass. soc. 20.02.2008 à propos de l'attribution de tickets restaurant et cass. soc. 1er.07.2009 au sujet de l'attribution d'une indemnité de congés payés.

Sociologie —

Dans son essai « Nouveau portrait de la France. La société des modes de vie »(1), le sociologue Jean Viard décrit la France d'aujourd'hui, analyse les grandes évolutions de notre société et revient, chiffres à l'appui, sur quelques idées reçues. Entretien avec l'auteur.

« La bataille pour le temps est la grande bataille de

Notre espérance de vie a crû de 25 ans au XXe siècle. Quelles sont, pour vous, les incidences majeures de cette « révolution temporelle » ?

J. V. : La durée de vie a augmenté de 40 % en un siècle dans les pays développés. C'est une réussite magnifique ! La civilisation des « vies complètes » de Jean Fourastié est aujourd'hui une réalité[2]. Il convient d'organiser cette société dans laquelle les individus vont avoir tous les âges. Nous sommes passés, sans nous en rendre vraiment compte, à une société où quatre générations cohabitent dans une même famille.

Cette révolution temporelle a deux conséquences directes : entre 50 et 65 ans, on devient grand-parent mais on doit aussi accompagner ses parents vers la mort. D'où l'importance de l'entraide familiale. Par ailleurs, pour avoir droit à la retraite, il faut à présent travailler 67 000 heures. Or, on vit 700 000 heures. Le travail occupe 9 % de notre temps de vie (contre 40 % en 1900) et 16 % de notre vie éveillée (contre 70 % en 1900). La place quantitative du travail a changé. Nous sommes éduqués d'abord par le temps libre, alors que nos grands-parents l'étaient d'abord par le travail. La bataille pour le temps est la grande bataille de notre société.

Nous consacrons environ

5 % de notre vie à étudier ;

12 % à travailler ;

15 % à regarder la télévision ;

30 % à dormir.

Vous dites, dans votre livre, que « l'économie productive et les modes de vie jouent en duo pour transformer la France et la réorganiser ». Pouvez-vous préciser cette idée ?

J. V. : Les modes de vie sont désormais des partenaires inséparables, voire structurants, des modes de production. Le désir de qualité de vie de la main-d'œuvre est un élément de réorganisation du territoire de production. Les entreprises s'implantent dans les territoires devenus attractifs. Les Français rêvent de vivre « au pays des vacances », notamment au sud de l'Hexagone (Nice, Grenoble, Toulouse…). Ils tentent généralement leur chance vers 27-28 ans, quand ils sont en couple, puis vers 60 ans, en fin de carrière. À l'âge de la retraite, 48 % d'entre eux souhaitent déménager pour « retourner au pays » ou aller résider dans leur région de vacances préférée. La Provence gagne ainsi 80 000 habitants chaque année. Le développement territorial est désormais lié au développement du tourisme, à la capacité d'attirer les retraités et aux compétences high-tech (citons l'exemple de Montpellier).



notre société »



Parcours /

→ Jean Viard est sociologue et directeur de recherche CNRS au Cevipof, Centre de recherches politiques de Sciences Po.

→ Il est notamment l'auteur de *Éloge de la mobilité* (2008) et de *Fragments d'identité française* (2010), parus aux éditions de l'Aube.

Comment le travail s'est-il transformé en un siècle ?

J. V. : L'arrivée en masse des femmes dans le salariat a constitué le premier grand bouleversement. La durée hebdomadaire moyenne du travail d'un couple en Europe – 70 heures – a moins changé au XXe siècle qu'on ne le pense. C'est surtout la répartition de l'activité entre hommes et femmes qui a évolué. En France, comme aux Pays-Bas ou dans les pays scandinaves, les hommes et les femmes travaillent presque autant. Ce nouveau partage dans le couple des 70 heures hebdomadaires a permis une hausse considérable des productivités de chacun. L'activité professionnelle est encore centrale. Elle n'est cependant plus le cadre mais un axe structurant parmi d'autres : la vie affective, la télévision (nous y consacrons 100 000 heures dans notre vie), le football… Le rapport au travail s'est transformé.

Autre grand changement, la révolution technologique : près de 50 % des habitants de la planète disposent d'un téléphone portable. Le grand modèle vertical du travail, très encadré et hiérarchisé, est remis en cause. Aujourd'hui, les individus peuvent créer des liens horizontaux, souples et auto-organisés.

Nous sommes passés en France de **3 000** voitures particulières à **30** millions, en un siècle.

Quelles sont les composantes de la nouvelle mobilité des Français ?

J. V. : La mobilité est d'abord la conséquence de notre durée de vie rallongée. Plus la vie est longue, plus nous la vivons par séquences courtes. Nous pouvons changer de travail, de logement, de partenaire… Jusqu'en 1950, les Français évoluaient dans un monde sédentaire dominé par la production. Ils parcouraient en moyenne 5 km par jour. Aujourd'hui, nous faisons 45 km par jour : 1/3 pour le travail, 1/3 pour les vacances et 1/3 pour vivre l'urbanité (courses, école, amis, sport…). La société se diffuse dans l'espace. Les Français s'installent autour des villes et dans les régions les plus accueillantes : 50 % de la population est périurbaine, 4 millions de personnes ont changé de région en dix ans, 50 000 Parisiens quittent la capitale tous les ans… Et la plupart de ces mobilités ne sont pas contraintes. Nous vivons désormais dans une société organisée par la mobilité.

L'ensemble de la population est-il concerné par ces changements ?

J. V. : Il existe en France différentes catégories de personnes en souffrance. 20 % de la population est en difficulté (femmes seules avec enfants, personnes âgées à faible revenu, population immigrée…). Mais les inégalités n'augmentent pas dans notre société. 75 % des Français se déclarent heureux dans leur vie, leur travail et leur quartier. La hausse de l'espérance de vie concerne tous les milieux : nous gagnons 6 heures de vie par jour en France. Et le renouvellement des générations est assuré. Ce n'est pas une société qui s'effondre. Je suis plus inquiet pour l'Allemagne ou le Japon, pays aux faibles taux de natalité. Car le nombre d'enfants est un atout très important, notamment pour la question des retraites. ●

85 % des Français finissent leur vie à leur domicile.

(1) Essai paru aux éditions de l'Aube, en 2011.
(2) L'économiste Jean Fourastié (1907-1990), père de l'expression « les Trente Glorieuses », a annoncé le début de « la civilisation des vies complètes ».

Avancée en âge —

Jean-Pierre Aquino, le président du comité « Avancée en âge », mis en place en octobre 2012 par Michèle Delaunay, ministre en charge des Personnes âgées et de l'Autonomie, a remis le 11 mars 2013 son rapport « Anticiper pour une autonomie préservée : un enjeu de société ».

Préserver l'autonomie implique d'anticiper et de coordonner

Quel est le premier enseignement de votre rapport ?

J.-P. A. : Il faut lutter contre l'idée que la perte d'autonomie est une fatalité et un processus normal du vieillissement. Un certain nombre de situations sont évitables grâce à des mesures de bon sens et à la prévention. Rappelons que 6 octogénaires sur 10 vivent de façon autonome à domicile. Il s'agit de faire en sorte que le plus grand nombre puisse bien vieillir.

Selon vous, quelles actions faudrait-il favoriser pour anticiper les effets du vieillissement des populations ?

J.-P. A. : La prévention doit être conduite tout au long de la vie et non pas uniquement lors de la retraite. C'est pourquoi nos travaux ciblent le milieu du travail où les seniors pourraient bénéficier de liens plus étroits entre la médecine du travail et la médecine de ville. De plus, l'entreprise est un lieu qui se prête bien à la promotion de la santé et à la préparation de la retraite.

Nous nous sommes également intéressés au domicile, afin de favoriser le repérage des personnes fragiles et de leur proposer des mesures préventives visant à éviter la dépendance. Dans les Établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad), il faut préconiser le développement d'actions permettant une récupération fonctionnelle ou évitant une aggravation de la dépendance. De même, l'hôpital doit être en mesure de créer un environnement favorable au maintien de l'autonomie en encourageant, par exemple, les personnes à faire leur toilette ou à manger seules.

Le repérage des situations de fragilité est un élément essentiel. Il concerne tout le monde : le médecin traitant, les professionnels, la famille et l'entourage. Cela suppose une sensibilisation et une formation des professionnels qui interviennent auprès des personnes âgées. Je pense à l'exemple d'une commune dont le Centre communal d'action sociale (CCAS) a formé toutes les aides ménagères au repérage de la fragilité dans le cadre d'un projet de prévention.

Pourquoi faut-il privilégier l'approche globale, pluridisciplinaire, en matière de prévention en gérontologie ?

J.-P. A. : La qualité du vieillissement repose, certes, sur la santé, mais tout autant sur l'environnement : lien social, habitat,

Rapport Broussy

Adapter la société au vieillissement

Le rapport Broussy, qui visait à mettre en avant les défis à relever pour une société adaptée au vieillissement, montre qu'il existe d'ores et déjà des actions de prévention, d'aide au transport et à la mobilité, des services d'aide à domicile, d'aide à la création de nouveaux logements adaptés, y compris ceux mis en place par des acteurs de la protection sociale complémentaire et de l'économie sociale et solidaire. Pourtant, leur expertise et leurs efforts souffrent d'une trop forte dispersion.

Luc Broussy a dégagé dix axes de travail : adaptation des logements, des villes, des transports, développement de formules d'hébergement intermédiaires, de filières de gérontologie, d'une politique de l'emploi, d'une meilleure intégration des personnes âgées dans le périmètre familial... Il insiste sur la nécessité d'une approche transverse aux différents ministères et associant les acteurs pour une meilleure coordination. Un conseil d'orientation pourrait élaborer les politiques publiques et anticiper les évolutions nécessaires. Enfin, les populations concernées devraient pouvoir s'adresser à un guichet unique pour obtenir des informations, des conseils, et être orientées.



Parcours /

→ Le Dr Jean-Pierre Aquino est gériatre et médecin de santé publique, professeur associé au Collège de médecine des hôpitaux de Paris.

→ Il exerce les fonctions de directeur médical de la clinique de la Porte verte à Versailles et de conseiller technique à la Fondation Médéric Alzheimer.

→ Administrateur de la Société française de gériatrie et gérontologie, il préside le comité Avancée en âge et l'Association internationale francophone de gériatrie et gérontologie.

urbanisme, moyens de transport… La distance entre le domicile et les commerces, le médecin, la famille joue un rôle important au quotidien. Une approche globale s'impose donc. Mais elle s'avère complexe en raison du nombre important de facteurs concernés. En conséquence, la réussite de la démarche implique une nécessaire concertation interministérielle.

Les actions des centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco – citées dans le rapport – vous paraissent-elles reproductibles par d'autres acteurs ?

J.-P. A. : En effet, il existe des initiatives réussies et innovantes dont font partie les centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco. Les centres d'examens de santé de la Sécurité sociale, le RSI, la MSA, certaines mutuelles proposent par ailleurs des bilans de santé. Nous devons les inciter à travailler ensemble.

La France est riche d'organismes qui développent des actions : la coordination de ces acteurs doit permettre de hiérarchiser les priorités et de passer à une stratégie plus offensive. À cet effet, un socle commun s'est déjà structuré pour promouvoir des actions concertées. Son développement est à souhaiter.

Peut-on espérer améliorer en France l'espérance de vie sans incapacité ? Si oui, comment ?

J.-P. A. : Ces dernières années, l'espérance de vie sans incapacité a progressé plus rapidement que l'espérance de vie à la naissance, traduisant un gain de santé, mais elle est menacée, notamment chez les femmes. Le tabagisme pourrait en être la cause. Pour maintenir l'amélioration de l'espérance de vie sans incapacité, il est nécessaire de créer une dynamique préventive générale depuis l'école. Les actions de prévention primaire doivent promouvoir une activité physique régulière, une alimentation équilibrée et un lien social structuré. Elles sont complétées par une recherche de facteurs de risque. Les bilans de santé systématiques à un âge donné n'ont pas de sens. Il est nécessaire de cibler leur intervention sur des situations précises : la cessation de l'activité professionnelle, le veuvage, les hospitalisations répétées… Les bilans doivent en outre comporter une approche médicopsychosociale – à l'instar des bilans réalisés dans les centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco – qui reste essentielle.

LES MISSIONS DU COMITÉ AVANCÉE EN ÂGE

Le comité a trois missions :

- **la formulation de préconisations pour le versant « Anticipation » de la future loi Autonomie ;**
- **la coordination des acteurs ;**
- **la présentation d'un plan d'actions pour prévenir la perte d'autonomie.**

Quels seront les prochains travaux réalisés par le comité Avancée en âge ?

J.-P. A. : Nous attendons la feuille de route du comité précisant les actions qui seront retenues par le ministère. Nous travaillerons ensuite en fonction de ces décisions. ●

Autonomie —

Parmi les trois rapports remis au gouvernement en vue d'émettre des propositions pour une future loi d'adaptation de la société au vieillissement, celui établi par la députée Martine Pinville vise à identifier des pratiques internationales riches d'enseignements.

Des pratiques innovantes à l'étranger

D'après l'Institut national d'études démographiques (Ined), l'espérance de vie sans incapacité est estimée à 63,5 ans pour les femmes et à 61,9 ans pour les hommes. Avec ces chiffres, la France, pourtant en tête de l'espérance de vie européenne, se retrouve derrière la Belgique, le Danemark, l'Irlande, le Luxembourg, Malte et le Royaume-Uni. La plus grande longévité en bonne santé revient à la Suède : après 65 ans, les Suédois peuvent compter en moyenne sur 13,6 ans de tranquillité pour les hommes et 14,73 ans pour les femmes.

Le Québec affiche des chiffres similaires. Le rapport Pinville, « Relever le défi politique de l'avancée en âge – perspectives internationales », montre que le Québec fait partie des régions les plus innovantes. C'est, par exemple, la seule à cibler ses démarches de prévention sur les moments de rupture, à travers son programme d'information et de préparation à la retraite, et ce, depuis… 1977.

QUEL ÂGE FIXER POUR LA PRÉVENTION ?

Dans les pays du nord de l'Europe, la prévention est axée sur les personnes ayant atteint 75 ans. Si les initiatives y sont tardives, elles privilégient néanmoins une démarche *d'outreach* (destinée à atteindre les individus) qui porte ses fruits.
Au Danemark, depuis 1998, la loi impose à toutes les collectivités locales la mise en place des visites à domicile pour les plus de 75 ans par des infirmières qui ont pour missions le repérage précoce, le conseil et l'information.

Au Japon, les villes adressent, chaque année, aux plus de 65 ans un questionnaire individuel pour évaluer leurs capacités physiques, mentales, et le maintien des liens sociaux. En fonction des réponses, la municipalité propose un bilan de santé. Une autre façon de repérer les personnes vulnérables.

LE REPÉRAGE, UNE QUESTION DE CITOYENNETÉ

La plupart des pays européens insistent sur le rôle de l'entourage dans le repérage des risques. En Italie, le programme *Viva gli anziani* (Vive les aînés) regroupe des gardiens d'immeuble, commerçants, voisins, médecins généralistes et aides à domicile mobilisés pour le maintien des personnes

Labellisation

Un facteur d'amélioration de la prise en compte des besoins

→ Dans certains pays, des labels récompensent les commerces et les produits adaptés à une clientèle âgée.

- **Au Royaume-Uni,** dès 1999, une campagne *Age Positive* sensibilise les employeurs à la question du maintien dans l'emploi des seniors. Un label du même nom récompense les bonnes pratiques dans différents secteurs (grande distribution, banques). En 2009, un label *Age OK* destiné aux produits et services adaptés est aussi lancé : la société BSkyB fut la première lauréate avec une télécommande à larges touches.
- **En Allemagne,** le gouvernement fédéral a lancé, en 2010, un label qualité pour les commerces proposant un environnement intergénérationnel accueillant pour tous les âges et situations (parents avec poussettes, personnes en fauteuil roulant). Cette approche, souligne le rapport Pinville, permet de rassembler sous une même bannière l'ensemble de la population et d'éviter la stigmatisation.



et services. L'intérêt de la démarche, souligne le rapport Pinville, c'est son extension à l'urbanisme, l'emploi, la participation sociale et la santé. Dans le même sens, depuis 2009, le Québec aide au financement des travaux de construction, de réfection ou d'agrandissement d'infrastructures utilisées par les personnes âgées. Au Canada toujours, un programme « *Entreprise amie des aînés* » octroie des certifications aux entreprises qui remplissent 80 % des 28 critères (aide pour porter des colis, lisibilité des dépliants, services téléphoniques clairs, portes automatiques, signalétique).

âgées chez elles le plus longtemps possible. Il s'agit aussi de lutter contre l'isolement social et relationnel des aînés, en sensibilisant les habitants d'un quartier à leurs besoins spécifiques.

En Suède, certaines communes proposent des services de médiateurs qui aident à effectuer les menus travaux (changer une ampoule, installer des rideaux) ou offrent des services culturels à domicile (musique, lecture) pour stimuler les personnes âgées et, là aussi, lutter contre l'isolement.

L'ACCENT SUR LES ACTIVITÉS SPORTIVES

Le Japon a mis en place des centres locaux, sous la responsabilité des municipalités, qui développent, depuis 2005, des programmes de musculation ou de prévention de la malnutrition, afin d'enrayer les maladies liées à l'hypertension et l'arthrose. En Suède, des *health coaches* sont formés pour amener les personnes âgées à adopter des comportements de santé positifs : nourriture saine, activité physique plus régulière, participation à des activités de socialisation.

Aux États-Unis, le National Institute a lancé, en 2011, une vaste campagne auprès des plus de 50 ans, avec un livret et un DVD d'exercices d'endurance, d'équilibre et de souplesse. Au Canada, les aînés bénéficient d'un crédit d'impôt pour les dépenses liées à la condition physique. On peut noter que le dispositif *Otago Exercice Program* existant en Australie, au Royaume-Uni et aux États-Unis a réduit de 35 % le nombre de chutes et blessures chez les personnes suivant ce programme d'exercices musculaires.

DES LOGEMENTS ET TRANSPORTS ADAPTÉS

L'adaptation de l'habitat est un point crucial, de même que l'accessibilité. À Rotterdam (Pays-Bas), en plein centre-ville, un bailleur social subventionné par les pouvoirs publics inaugurait, en 1996, un ensemble immobilier comprenant près de 200 logements indépendants intégrant, au rez-de-chaussée, des services de soin avec médecins, infirmières, kinésithérapeutes, orthophonistes. Les bâtiments abritaient également un centre commercial, une conciergerie pour l'accès aux services à domicile, des cours d'informatique pour seniors, des services administratifs d'aide et d'information.

ENCOURAGER LE VIEILLISSEMENT ACTIF

Depuis 2006, sous l'égide de l'Organisation mondiale de la santé, un réseau mondial des villes amies des aînés s'est constitué : 33 villes de 22 pays s'engagent à encourager le vieillissement actif et à adapter leurs structures

Au Japon, le gouvernement estime que l'industrie de la prise en charge des seniors pourrait créer 50 000 milliards de yens de richesse supplémentaire. La gérontechnologie y est un axe fort du développement économique.

Parmi les pays européens, seule l'Allemagne a mis en place, depuis 2008, un plan stratégique, le *Wirtschaftsfaktor Alter* (l'âge est un facteur économique), pour sensibiliser les entreprises au potentiel des produits et services pour cette population(1). Mais on peut citer l'Espagne, où, depuis 1985, le programme des vacances pour les seniors (PVS) conjugue amélioration du bien-être des retraités les moins aisés et soutien à un secteur économique majeur : 13 000 emplois directs ont ainsi été maintenus. ●

(1) À noter : Arnaud Montebourg, ministre du Redressement productif, et Michèle Delaunay, ministre déléguée aux Personnes âgées et à l'Autonomie, ont lancé, mercredi 23 avril 2013, la *« Silver Economy »*. Cette filière a pour but de répondre aux besoins des personnes âgées en leur permettant de vivre le plus longtemps possible à domicile, tout en générant de l'emploi et de l'innovation.

Deux nouvelles affiches permettent de découvrir **net-entreprises** et **la déclaration sociale nominative** (DSN).





N'hésitez pas à les commander auprès de documentations@gip-mds.fr